

ORGANISASJONERS ANSVAR ETTER ARBEIDSTVISTLOVEN § 4

Organisasjoners aktivitetsplikt i forhold til å forhindre eller stanse et tariffstridig forhold eller en ulovlige arbeidsstans

Kandidatnr: 343

Veileder: Elin Nykaas

Leveringsfrist: 25. november 2004

Til sammen 17 558 ord

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	INTRODUKSJON	1
1.2	AVGRENSNING AV OPPGAVEN	4
1.3	BEGREPSFORKLARINGER	5
1.4	MATERIALE	7
<u>2</u>	<u>TARIFFSTRIDIG FORHOLD OG ULOVLIG ARBEIDSSTANS</u>	<u>9</u>
2.1	ARBEIDSKAMP OG FREDSPLIKT	9
2.1.1	RETTSTVIST OG INTERESSETVIST	9
2.1.2	HVEM OMFATTES AV FREDSPLIKTEN?	13
2.1.3	BRUDD PÅ FREDSPLIKTEN	13
2.1.4	KONFLIKTLØSNING VED RETTSTVISTER	14
<u>3</u>	<u>HVEM KAN HOLDES ANSVARLIG VED TARIFFSTRIDIGE FORHOLD OG ULOVLIG ARBEIDSSTANS?</u>	<u>15</u>
3.1	INNLEDENDE BEMERKNINGER	15
3.2	MEDLEMMERS ANSVAR	15
3.3	UORGANISERTE ARBEIDERES ANSVAR	16
3.4	ORGANISASJONERS ANSVAR	17
3.4.1	ORGANISASJONERS ANSVAR FOR EGNE TARIFFBRUDD OG ULOVLIG ARBEIDSSTANS	17
3.4.2	ORGANISASJONERS ANSVAR FOR MEDLEMMERS HANDLINGER	18
3.4.3	OVER- OG UNDERORDNEDE ORGANISASJONER	19
<u>4</u>	<u>ORGANISASJONERS AKTIVITETSPLIKT</u>	<u>20</u>
4.1	GENERELT	20
4.2	UTVIKLING	20
4.3	AKTIVITETSPLIKTENS OMFANG	22
4.3.1	BETYDNINGEN AV LOVREVISJONEN I 1949	23
4.3.2	MOMENTER VED AKTIVITETSVURDERINGEN – PRAKSIS FRA ARBEIDSRETTE	24

4.3.2.1	Organisasjonen erklærer forholdet for tariffstridig eller ulovlig og gir pålegg om gjenopptakelse av arbeidet	24
4.3.2.2	Organisasjonen forholder seg passiv og unnlater å ta standpunkt til forholdets rettsmessighet	28
4.3.2.3	Organisasjonen tar avstand fra aksjonen ved å gi medlemmene eksklusjonsvedtak	31
4.3.2.4	Ansvar overlates til medlemmene	33
4.3.2.5	Tariffmotpartens holdning til det tariffstridige eller ulovlige forholdet	34
4.3.2.6	Organisasjonen gir uttrykk for at den støtter aksjonen	36
4.3.2.7	Organisasjonen anser enhver aktivitet for å være formålsløs	39
4.3.2.8	Særlig aktivitetsplikt for ledelsen i organisasjonen	40
4.3.2.9	Det tariffstridige eller ulovlige forholdet medfører alvorlige konsekvenser	42
4.3.2.10	Over- og underordnede organisasjoners ansvar	42
4.3.2.11	Aktivitetspliktens grense	46
4.4	SAMMENFATNING	48

5 SANKSJONER VED TARIFFSTRIDIGE FORHOLD OG ULOVLIG

	<u>ARBEIDSSTANS</u>	<u>50</u>
5.1	GENERELT	50
5.2	ERSTATNINGSANSVAR	50
5.2.1	GENERELT	51
5.2.2	ERSTATNINGSANSVARETS FASTSETTELSE OG DETS OMFANG	52
5.3	ANDRE SANKSJONER I DET KOLLEKTIVE ARBEIDSFORHOLDET	55
5.3.1	HEVING AV TARIFFAVTALE	55
5.3.2	MOTAKSJONER	55
5.4	SANKSJONER I DET INDIVIDUELLE ARBEIDSFORHOLD	56
5.4.1	AVSKJED OG OPPSIGELSE	56
5.4.2	FRATREDELSE SOM TILLITSVALGT	56
5.4.3	STRAFFESANKSJONER	58
	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>60</u>

1 Innledning

1.1 Introduksjon

Hvert år rammes arbeidslivet av arbeidskamp, eller trussel om slik, i forbindelse med tariffrevisjon. Tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp kan medføre store økonomiske og samfunnsmessige tap, og reiser derfor flere spørsmål.

Arbeidstvistlovgivningen bygger på fire hovedprinsipper; tariffavtalers ufravikelighet, organisasjonsrett, fredsplikt og retten til å benytte arbeidskamp. Prinsippene utgjør en viktig del av organisasjons- og tariffavtalesystemet.¹

Partenes rettigheter og plikter i et arbeidsforhold reguleres både av tariffavtale og lovgivning. Arbeidstvistlovgivningen omfatter blant annet lov om arbeidstvister (arbtvl.) 5. mai 1927 nr. 1 og lov om offentlige tjenestetvister (tjtv.) 18. juli 1958 nr. 2. Jeg vil i det følgende kun behandle arbeidstvistloven. Loven gir regler om tariffavtaler og deres rettsvirkninger, og regulerer også adgangen til arbeidskamp og meglings. Tariffavtalens parter vil være bundet av de grenser lovgivningen trekker opp for avtalefriheten. Dersom tariffavtalen er i strid med en ufravikelig lovbestemmelse vil den derfor være ugyldig. Dette kalles ufravikelighetsprinsippet.²

Arbeidslivets parter har frihet til å regulere lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler. Partene kommer selv frem til tariffavtalens innhold gjennom forhandlinger. På arbeidstakersiden er det organisasjonen som er tariffpart og forhandler, mens det på arbeidsgiversiden enten er arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorganisasjonen.³ Kollektive

¹ Jf. Jakhelln (1996) s. 371.

² Jf. Jakhelln (1996) s. 72.

³ Se punkt 1.3 om tariffavtalebegrepet.

forhandlinger anses i stor grad som et hensiktsmessig og effektivt middel for løsning av konflikter, og bidrar til utvikling og stabilitet i samfunnet. Forhandlinger gir dessuten rimelige og rettferdige resultater i forhold til fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig oppnår man en prosess som er i tråd med våre demokratiske hensyn, ved at avgjørelser treffes ved avtale mellom de impliserte parter, og ikke ensidig av arbeidsgivere eller myndigheter.⁴ Man sier gjerne at tariffavtalens parter er to likeverdige parter.⁵

Som avtalepart vil organisasjonen være ansvarlig for å overholde tariffavtalen overfor tariffmotparten. Samtidig vil også organisasjonens medlemmer være ansvarlige overfor organisasjonen. Tariffavtalen er på denne måten bindende både for partene og deres medlemmer. Forutsetningen er at organisasjonen kan opptre med bindende virkning for sine medlemmer. En tariffavtale som er inngått av en overordnet organisasjon vil også være bindende for tilsluttede organisasjoner, dersom den overordnede organisasjonen har myndighet til å inngå avtaler med virkning for disse. Dette gjelder uansett om de tilsluttede organisasjonene har hatt noe med avtalens tilblivelse, eller ikke.⁶

For at en arbeidstaker skal kunne inngå en tariffavtale er det en forutsetning at han har rett til å organisere seg. I dag betraktes organisasjonsfriheten som et grunnleggende demokratisk prinsipp. Man skiller mellom to sider av organisasjonsfriheten. Positiv organisasjonsfrihet er retten til å danne og slutte seg til organisasjoner. Negativ organisasjonsfrihet er retten til fritt å velge hvilken organisasjon man vil slutte seg til, og retten til å la være å organisere seg. Organisasjonsfriheten er knyttet sammen med retten til å kreve forhandlinger om hvordan lønns- og arbeidsvilkår skal være, og adgangen til å anvende kampmidler.⁷ Gjennom lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) 21. mai 1999 nr. 30 § 2

⁴ Jf. Evju (1982) s. 45.

⁵ Jf. Jakhelln (1996) s. 66-72.

⁶ Jf. Jakhelln (1996) s. 388-390. Se punkt 1.3 om organisasjonsbegrepet.

⁷ Jf. Jakhelln (1996) s. 372 og Evju (1982) s. 26-27.

er organisasjonsfriheten lovregulert i norsk rett. Forøvrig er organisasjonsfriheten rettslig sett en del av den alminnelige handle- og avtalefriheten.⁸

Dersom man under forhandlingene ikke kommer til enighet om hva som skal stå i tariffavtalen, vil dette kunne løses med arbeidskamp. Arbeidskamp er i dag en akseptert metode, og vil kunne benyttes både av arbeidstakere, arbeidsgivere og deres organisasjoner. Arbeidskamp vil imidlertid kunne gi negative utslag for tariffmotparten og for samfunnet forøvrig, ved for eksempel økonomiske og menneskelige kostnader. Fri adgang til arbeidskamp vil dessuten kunne føre til at tariffavtalesystemet blir undergravet og svekket. Det derfor ønskelig å redusere bruken av arbeidskamp til det absolutt nødvendige. På bakgrunn av dette er friheten til å benytte arbeidskamp rettslig begrenset, først og fremst gjennom arbtvl. § 6 nr. 1 og nr. 3 om fredsplikt, og reglene for forhandlinger og fremgangsmåte ved tariffrevisjon i arbeidstvistlovgivningen. Fredsplikt innebærer kort fortalt et forbud mot arbeidskamp. Ved siden av loven inneholder ofte tariffavtaler begrensninger i adgangen til å benytte arbeidskamp.⁹

Dersom tariffmotparten lider et økonomisk tap ved at motparten bryter tariffavtalen eller går til ulovlig arbeidsstans¹⁰, er det rimelig at dette tapet dekkes. Ved siden av å oppstille begrensninger, inneholder arbeidstvistloven derfor en sanksjonsregel. Arbtvl. § 4 lyder:

”Har medlemmer av en fagforening eller arbeidsgiverforening brutt en tariffavtale eller gjort seg skyldig i ulovlig arbeidsstans er så vel foreningen som vedkommende medlemmer erstatningsansvarlige. Foreningens ansvar inntreffer bare når den selv er skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forhold eller i den ulovlige arbeidsstans.

Gjør medlemmer av en fagforening seg skyldig i ulovlig arbeidsstans, gjelder bestemmelsen i første ledds første punktum om medlemmenes ansvar tilsvarende for andre arbeidere som deltar i den ulovlige arbeidsstans.”

⁸ Jf. Evju (1982) s. 67.

⁹ Jf. Jakhelln (1996) s. 372-374.

¹⁰ Se punkt 1.3 om arbeidsstansbegrepet.

Ved denne ordningen dekkes motpartens tap, samtidig som man viser viktigheten av at lover og avtaler overholdes. Bestemmelsen omfatter alle typer tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans.

Selv om det er organisasjonen som står som avtalepart, er som nevnt også dens medlemmer ansvarlig for å overholde tariffavtalen. Erstatningsansvar etter arbtvl. § 4 kan derfor ilegges arbeidstakere, arbeidsgivere og deres organisasjoner.

Organisasjonene har imidlertid et særskilt ansvar. Ved siden av å bli erstatningsansvarlig for egne forhold, kan organisasjonene (både tariffparten og underordnede organisasjoner), bli ansvarlige for medlemmenes handlinger dersom de ikke aktivt gjør hva de kan for å motvirke eller stanse forholdet. Det er dette man kaller organisasjonenes aktivitetsplikt.¹¹

Emnet for denne fremstillingen er å redegjøre for organisasjoners ansvar, og undersøke hvor omfattende organisasjoners aktivitetsplikt er. Jeg vil i kapittel 2 gå nærmere inn på fredsplikten. I kapittel 3 går jeg kort igjennom hvem som kan bli erstatningsansvarlig etter arbtvl. § 4. I kapittel 4 ser jeg på organisasjoners aktivitetsplikt, og drøfter hvor grensen for denne går og hvilke momenter som har betydning. Til slutt går jeg i kapittel 5 nærmere inn på selve erstatningsansvaret og dets fastsettelse, før jeg avslutter med kort å gjøre rede for hvilke andre sanksjoner som kan ilegges ved tariffbrudd og ulovlige arbeidsstans. Jeg vil i fremstillingen ta utgangspunkt i arbtvl. § 4, men denne vil imidlertid bli supplert med også andre rettskilder, først og fremst praksis fra Arbeidsretten, jf. punkt 1.4.

1.2 Avgrensning av oppgaven

Hensikten med oppgaven er å gi en gjennomgang av det ansvar som påligger organisasjoner på arbeidstakersiden ved brudd på fredsplikten ved ulovlig arbeidsstans etter arbtvl. § 4 og fastsettelsen og utmålingen av erstatning for slikt brudd i § 5. Jeg vil

¹¹ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 133. Se punkt 1.3 om aktivitetspliktbegrepet.

også gi en kort gjennomgang av hvilke andre sanksjoner som kan bli aktuelle å benytte ved tariffstridige eller ulovlige forhold.

Fremstillingen vil ikke behandle organisasjoners ansvar etter tjtvl. § 23. I dag er denne bestemmelsen vesentlig lik arbtvl. § 4. Loven er imidlertid under revisjon, slik at jeg ikke finner grunn til å gi en vurdering av bestemmelsen slik den er i dag.

1.3 Begrepsforklaringer

En *fagforening* er ”...enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger, når sammenslutningen har det formål å vareta arbeidernes interesser overfor deres arbeidsgivere”, jf. arbtvl. § 1 nr. 3. Begrepet omfatter ikke bare sammenslutninger med styre, vedtekter og lignende, men også sammenslutninger med et rent minimum av medlemmer og uten noen fast organisasjon. Det er tilstrekkelig at arbeidstakerne opptrer i fellesskap.¹²

Arbeidstakerne i den enkelte bedrift er gjerne samlet i en lokal fagforening eller ”klubb”, som utgjør en underordnet enhet til et fagforbund. Mange fagforbund er på sin side tilsluttet en hovedorganisasjon. I tillegg til hovedorganisasjonene kommer flere frittstående organisasjoner.¹³ Både fagforeninger og enkeltstående organisasjoner kan inngå tariffavtaler. Hovedorganisasjonene inngår hovedavtaler, mens fagforbundene normalt inngår landsoverenskomster. I tilknytning til landsoverenskomster kan det være opprettet lokale avtaler og særavtaler mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforening.¹⁴ I den videre behandlingen vil jeg benytte begrepet ”organisasjon” som en generell betegnelse på hovedorganisasjoner, fagforbund og fagforeninger/klubb.

En *arbeidsgiverforening* er ”...enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger, når den har det formål å vareta arbeidsgivernes interesser

¹² Jf. Jakhell (1996) s. 388.

¹³ Jf. NOU 2001:14 Vårens vakreste eventyr...? s. 28.

¹⁴ Jf. Jakhell (1996) s. 68-69.

overfor deres arbeidere”, jf. arbtvl. § 1 nr. 4. På samme måte som fagforeningsbegrepet, er arbeidsgiverforeningsbegrepet meget omfattende.¹⁵

En *tariffavtale* er ”...en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”, jf. arbtvl. § 1 nr. 8. Tariffavtalen er en kollektiv arbeidsavtale og gir i første rekke normer for den individuelle arbeidsavtalen. Parter i tariffavtalen kan på arbeidstakersiden være en organisasjon, mens det på arbeidsgiversiden kan være arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.¹⁶ Man skiller som nevnt ovenfor mellom hovedavtaler, landsoverenskomster og særavtaler.

Arbeidsnedleggelse (streik) er snevrere enn etter vanlig språkbruk. Arbeidsnedleggelse innebærer at arbeidstakerne nedlegger sitt arbeid. Kun arbeidsnedleggelse som har som formål å fremtvinge en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening omfattes av lovens begrep, jf. arbtvl. § 1 nr. 5. Arbeidsnedleggelse som ikke har dette formålet faller utenfor begrepet, for eksempel politisk demonstrasjonsstreik.¹⁷

Også *arbeidsstengning* (lockout) er snevrere enn vanlig språkbruk. Det kreves at arbeidsstengningen har som formål å fremtvinge en løsning av en tvist mellom arbeidsgiver og en fagforening, eller mellom en arbeidsgiverforening og en fagforening, jf. arbtvl. § 1 nr. 6.¹⁸ *Arbeidsstans* er et fellesuttrykk for arbeidsnedleggelse (streik) og arbeidsstengning (lockout). Erstatningsansvar etter arbtvl. § 4 vil kunne bli gjort gjeldende også ved tariffstridig eller ulovlig arbeidsstengning. Dette vil imidlertid ikke bli inngående behandlet her.

¹⁵ Jf. Gyldendal Rettsdata, kommentarer til arbtvl. § 1.

¹⁶ Jf. Jakhell (1996) s. 372.

¹⁷ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 1.

¹⁸ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 1.

Annen arbeidskamp, jf. arbtvl. § 6 nr. 1 omfatter enhver form for aksjon hvis den har som formål å være et pressmiddel for å fremtvinge en løsning av et retts- eller interesselsspørsmål, for eksempel en ”gå sakte”-aksjon.¹⁹

Etter arbtvl. § 4 vil erstatningsansvar for organisasjonen kunne inntre hvis organisasjonen ”...er skyld i fortsettelsen av det tariffstridige forhold”. I dette ligger at organisasjonen har en plikt til å opptre aktivt for å hindre eller få brakt til opphør tariffbrudd fra medlemmenes side, og vil kunne bli ansvarlig dersom den ikke foretar seg det som er nødvendig. Det er denne plikten man kaller *aktivitetsplikt*.²⁰

1.4 Materiale

I den arbeidsrettslige litteraturen er organisasjoners ansvar viet relativt liten plass. Stort sett behandles temaet generelt, og det finnes lite om aktivitetspliktens rekkevidde. I de tilfeller hvor aktivitetsplikten faktisk er behandlet, er dette ikke dyptgående.

Arbeidstvistloven vil være utgangspunktet for fremstillingen. Loven gir imidlertid ingen definisjon av aktivitetsplikten, og går heller ikke nærmere inn på hvor langt denne plikten strekker seg. Loven må derfor suppleres med andre rettskilder.

Arbeidstvistlovens forarbeider behandler erstatningsansvaret relativt grundig, og gir også visse holdepunkter for hvor langt aktivitetsplikten strekker seg. Forarbeidene gir imidlertid selv uttrykk for at det er vanskelig å fastslå konkrete normer i forhold til aktivitetsplikten. Heller ikke forarbeidene vil derfor kunne gi noen utfyllende veiledning.

Det viktigste rettskildegrunnlaget vil etter dette være praksis fra Arbeidsretten (ARD). Arbeidsretten kan som særdomstol i siste instans øve innflytelse innen sine spesielle

¹⁹ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 137.

²⁰ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 133 og Jakhelln (1996) s. 441-442.

områder som kan sammenlignes med Høyesteretts.²¹ Jeg har gjennomgått praksis fra 1916 og frem til i dag. Jeg har i utgangspunktet behandlet hver dom for seg, men har funnet det tilstrekkelig i enkelte tilfeller å kun henvise til dommene som belegg for de synspunkter som jeg trekker ut av dem.

Ved å se alle disse rettskildene i sammenheng, har jeg kunnet fastslå hvilke momenter som spiller inn i forhold til hvor stor aktivitetsplikt organisasjonene har.

²¹ Jf. Eckhoff (2001) s. 162. Se forøvrig punkt 2.1.4 om konfliktløsning ved rettstvister.

2 Tariffstridig forhold og ulovlig arbeidsstans

2.1 Arbeidskamp og fredsplikt

I introduksjonen stilte jeg spørsmål om organisasjoners ansvar ved tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans, og hvor langt deres aktivitetsplikt strekker seg. Et grunnleggende trekk i norsk arbeidsliv er retten til å benytte arbeidskamp dersom partene ikke kan løse konflikten gjennom forhandling eller megling. Retten til å benytte arbeidskamp er ikke positivt lovfestet. Arbeidstvistlovgivning bygger på et syn hvor arbeidskamp er et middel, i første rekke knyttet til forhandlinger om tariffavtaler. Rettslig sett har adgangen til å benytte arbeidskamp form av en frihet. Denne friheten er, som nevnt i introduksjonen, underlagt flere begrensninger og reguleringer, først og fremst gjennom reglene om fredsplikt.²² Jeg vil i dette kapitlet gå nærmere inn på disse begrensningene.

Fredsplikt vil si en plikt til å avstå fra og til å motvirke bruk av arbeidskamp som middel til å løse tvister. Fredsplikten hviler i alminnelighet på dobbelt grunnlag, lov og tariffavtale. I forhold til tariffavtalen anses fredsplikten som en grunnleggende avtaleforutsetning, uavhengig av om tariffavtalen selv har uttrykkelige bestemmelser om dette. Medlemmer er, som tidligere nevnt, ansvarlige for å overholde avtalen overfor sin organisasjon, og organisasjonen vil på samme måte være ansvarlig overfor tariffmotparten.²³ Dette ble fastslått som et grunnleggende prinsipp i Arbeidsrettens første avgjørelse ARD 1916-17 s. 1. Her uttalte retten (s. 6): "Tarifavtalen hviler paa den aabenbare forutsætning at der i tarifperioden skal være arbeidsfred."

2.1.1 Rettstvist og interesselvstvist

Arbeidstvister mellom arbeidsforholdets parter deles gjerne i to grupper, rettstvister og interesselvstviser. Disse begrepene benyttes ikke i loven, men de har blitt lagt til grunn i

²² Jf. Evju (1982) s. 103.

²³ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 129.

forarbeidene til arbeidstvistlovgivningen og skillet er trukket opp både i arbeidstvistloven og tjenestetvistloven.²⁴

En rettstvist er en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om partenes plikter og rettigheter etter tariffavtalen. Ved siden av å følge av tariffavtalen generelt, følger fredsplikten ved rettstvister av arbtvl. § 6 nr. 1: ”En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp.” En rettstvist kan være en tvist om en tariffavtale er inngått, om den er gyldig, hvem som er bundet av den, og om den er opphørt. Utgangspunktet er at arbeidskamp ikke skal benyttes som middel til løsning av rettstvister, og denne fredsplikten anses tradisjonelt å være absolutt.²⁵ Det er likevel mulig at det er en viss reservasjon ved rene overgrep, jf. ARD 1977 s. 902. Fredsplikten gjelder også for krav som grunner seg på en tariffavtale.²⁶ Rettstvister skal løses gjennom rettergang.²⁷

Interesstvister er tvister om inngåelse av tariffavtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, herunder om ordningen av arbeids- eller lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. arbtvl. § 6 nr. 3. Dette omfatter tvister om opprettelse av tariffavtale der det ikke finnes noen, og tvister om endring av eksisterende tariffavtale. For interesstvister er arbeidskamp i utgangspunktet et lovlig virkemiddel, men adgangen er begrenset. En begrensning er hvor det allerede foreligger tariffavtale.²⁸

Fredsplikt ved interesstvister gjelder fullt ut i tariffperioden. Det innebærer at fredsplikten er begrenset til det tidsrom tariffavtalen er inngått for, og til de forhold som

²⁴ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 129.

²⁵ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 130.

²⁶ Jf. Jakhell (1996) s. 417 og Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 6.

²⁷ Se punkt 2.1.4 om konfliktløsning ved rettstvister.

²⁸ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 130.

tariffavtalen uttrykkelig eller forutsetningsvis regulerer. I tariffperioden har partene dermed ikke rett til å tvinge frem en endring i tariffavtalen ved bruk av kampmidler. Det samme vil gjelde trussel eller vedtak om å iverksette aksjon.²⁹ Ved en interesseløst om opprettelse av en ny tariffavtale har man i utgangspunktet adgang til å benytte arbeidskamp.³⁰

Ordlyden i arbtvl. § 6 nr. 3 utelukker ikke bruk av arbeidskamp i tariffperioden dersom det er snakk om spørsmål som ikke omfattes av tariffavtalen. Det er derfor avgjørende hva som er regulert i tariffavtalen. Tolkningsresultatet avgjør hvor langt fredsplikten går. Fredsplikten gjelder ikke bare det som klart kommer til uttrykk i tariffavtalen, men også det som indirekte er regulert, for eksempel spørsmål som har vært tatt opp i forbindelse med opprettelsen av avtalen. En tariffavtale kan dessuten inneholde bestemmelser om en utvidet fredsplikt for partene, slik at fredsplikten er videre enn det som følger av lovgivningen.³¹ Gir ikke tariffavtalen klare holdepunkter for noe annet, har Arbeidsretten lagt til grunn at de alminnelige normene for fredsplikten har den samme rekkevidde etter lov og tariffavtale.³²

Adgangen til arbeidskamp ved interesseløst er begrenset som følge av arbeidstvistlovgivningens regler om meglings og prosedyre for iverksettelse av arbeidskamp. Fredsplikten gjelder uansett om tariffavtale foreligger eller ikke, inntil fristene i arbtvl. §§ 29 og 36 er utløpt.³³

Etter arbtvl. § 29 nr. 1 må de individuelle arbeidsavtaler være brakt til opphør med avtalt eller lovbestemt oppsigelsesfrist, jf. arbtvl. § 1 nr. 7. Det må dessuten sendes melding til Riksmeglingsmannen etter arbtvl. § 28, om at forhandlinger ikke er opptatt, at de er avbrutt eller at arbeidsoppsigelsen er utvidet. Etter at denne meldingen har

²⁹ Jf. Jakhell (1996) s. 418.

³⁰ Jf. Evju (1982) s. 109.

³¹ Jf. Evju (1982) s. 105 og NOU 2001:14 s. 50.

³² Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 129.

³³ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 136.

kommet frem til Riksmeglingsmannen må det ha gått minst fire virkedager.

Riksmeglingsmannen kan forby arbeidsstans inntil den offentlige meglingen er sluttet, dersom han antar at arbeidsstans enten på grunn av bedriftens art eller på grunn av sitt omfang vil medføre skade for almene interesser, jf. arbtvl. § 29 nr. 2. Først ti dager etter at dette forbudet ble avsendt kan den enkelte part kreve meglingen sluttet, og senest fire dager etter at slikt krav er fremsatt skal meglingen sluttet, jf. arbtvl. § 36. Dersom interessetvisten gjelder krav om opprettelse av tariffavtale, til avløsning av tidligere tariffavtale, er det dessuten et vilkår at gyldighetstiden for den tidligere tariffavtalen er utløpt. Tariffavtalen må ha vært sagt opp med lovbestemt eller avtalt frist, og oppsigelsesfristen må være utløpt, jf. arbtvl. § 3.³⁴

Forbud mot arbeidskamp etter fredsplikten innebærer forbud mot streik, lockout og andre kampmidler.³⁵ Ved interessetvister er fredsplikten imidlertid relativ. Det innebærer at aksjoner som har et annet formål enn å påvirke innholdet av en inngått tariffavtale faller utenfor. Dette kan for eksempel være sympatiaksjoner. Det avgjørende for om aksjonen er ulovlig eller tariffstridig er aksjonens reelle formål. Sympatiaksjoner som i realiteten gjelder partenes eget tariffavtaleforhold vil være i strid med fredsplikten, jf. ARD 1940 s. 8.³⁶ Bruken av sympatiaksjoner er regulert nærmere i Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005 § 3-6.

Heller ikke politiske demonstrasjonsaksjoner vil i utgangspunktet være i strid med fredsplikten. Forutsetningen er at aksjonen er kortvarig og at den er varslet på forhånd med angivelse av grunnen til aksjonen og dens varighet.³⁷ Dersom aksjonen i realiteten har til formål å fremtvinge en løsning i en tariffvist mellom tariffpartene, vil aksjonen

³⁴ Jf. Jakhell (1996) s. 431-432 og Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 6.

³⁵ Se punkt 1.3 om begrepsforklaringer.

³⁶ Jf. Evju (1982) s. 107, NOU 2001:14 s. 50 og Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 6.

³⁷ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 6.

kunne være i strid med fredsplikten.³⁸ I Hovedavtalen LO-NHO § 3-14 reguleres politiske demonstrasjonsaksjoner nærmere.

2.1.2 Hvem omfattes av fredsplikten?

Utgangpunktet er at fredsplikten ikke påhviler andre enn de som er bundet av tariffavtalen. Dette modifiseres gjennom aksessorisk bundethet og fredsplikt for underordnede organisasjoner som selv ikke er direkte bundet av en tariffavtale, dersom den overordnede organisasjon er det. Dette innebærer at underorganisasjonene ikke kan beslutte arbeidskamp for å få en egen tariffavtale innenfor den foreliggende tariffavtales gyldighetsområde. Prinsippet bygger på at underavdelinger er positivt omfattet eller direkte representert av det forbund som inngår tariffavtalen, jf. ARD 1932 s. 69.³⁹

2.1.3 Brudd på fredsplikten

Brudd på fredsplikten sanksjoneres, som nevnt i introduksjonen, med erstatningsansvar etter arbtvl. § 4. Bestemmelsen innebærer at man kan bli ilagt erstatningsansvar ved tariffstridige forhold eller ved ulovlig arbeidsstans.

Arbeidstvistloven inneholder som nevnt i punkt 2.1.1 bestemmelser som man må forholde seg til ved en arbeidskonflikt. Dersom arbeidskamp iverksettes før oppsigelsesfristen er utløpt, vil det kunne føre til at arbeidsstans er ulovlig. Dersom partene står i et tariffavtaleforhold til hverandre vil arbeidsstans dessuten være tariffstridig. Bestemmelsen omfatter også andre type tariffstridige forhold. Det kan for eksempel være der bedriften hindrer tariffbestemte forhandlinger.⁴⁰ I praksis har erstatningsansvaret hovedsakelig vært anvendt ved fredspliktkrenkelser, og i størst grad ved fredspliktkrenkelser fra arbeidstakersiden.⁴¹ Erstatningsansvar kan også bli aktuelt

³⁸ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 1. Se ARD 2001 s. 243.

³⁹ Jf. NOU 2001:14 s. 50. Se punkt 3.4.3 og 4.3.2.10 om over- og underordnede organisasjoner.

⁴⁰ Se ARD 1960 s. 195.

⁴¹ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 133.

ved tariffstridig sympatistreik⁴² og hvor det under lovlig arbeidskamp anvendes tiltak som går ut over handlefrihetens grenser.⁴³

2.1.4 Konfliktløsning ved rettstvister

Forståelsen av en tariffavtale vil i utgangspunktet måtte avgjøres ved tolkning på vanlig måte. Tvister som gjelder tariffavtalens gyldighet, forståelse eller beståen, og krav som grunner seg på tariffavtaler, hører inn under Arbeidsretten, jf. arbtvl. § 7. Tilsvarende gjelder tvister om brudd på fredsplikten og erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans. Arbeidsrettens dommer er endelige og kan ikke påankes, jf. arbtvl.

§ 26 nr. 4.⁴⁴ Kommer Arbeidsretten i sin domsslutning frem til en viss forståelse av tariffavtalen, er dette bindende også for tariffavtalens deltakere i enhver individuell arbeidsavtale som bygger på tariffavtalen.⁴⁵

Som utgangspunkt hører tvister som gjelder de individuelle arbeidsavtaler inn under de alminnelige domstoler. Dette gjelder også hvor det i arbeidsavtalen er henvist til en tariffavtale eller dens bestemmelse. I slike tilfeller er søksmålsgrunnlaget den individuelle arbeidsavtalen, mens tariffavtalens bestemmelser utfyller dennes innhold. Domstolen kan i slike tilfeller måtte ta prejudisielt standpunkt til de tolkningsspørsmål som tariffavtalen reiser, for å kunne avgjøre kravet etter arbeidsavtalen. Partene i tariffavtalen vil imidlertid kunne anlegge søksmål for Arbeidsretten for å få en avgjørelse om hvorledes tariffavtalens regler skal tolkes, og kan da også trekke inn krav som følger av en individuell arbeidsavtale. Dette kalles det dobbeltsporede prosesssystem, og fører til at tariffrettslige spørsmål kan oppstå både for Arbeidsretten og for Høyesterett.⁴⁶

⁴² Se ARD 1995 s. 202.

⁴³ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbtvl. § 4. Se ARD 1993 s. 117.

⁴⁴ Jf. Jakhelln (1996) s. 425.

⁴⁵ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 131.

⁴⁶ Jf. Jakhelln (1996) s. 86-87.

3 Hvem kan holdes ansvarlig ved tariffstridige forhold og ulovlig arbeidsstans?

3.1 Innledende bemerkninger

I det forrige kapittelet så vi at adgangen til å benytte arbeidskamp er begrenset av blant annet fredsplikten, og at brudd på tariffavtale og andre fredsplikt-krenkelser kan sanksjoneres med erstatningsansvar. I dette kapittelet skal jeg se nærmere på hvem som kan bli erstatningsansvarlig etter arbtvl. § 4.

3.2 Medlemmers ansvar

Før endringsloven 10. juni 1966 nr. 8 kom, omfattet arbtvl. § 4 etter ordlyden kun erstatningsansvar for organisasjoner. Gjennom en rekke dommer fra Arbeidsretten hadde man likevel fastslått at erstatningsansvaret også gjaldt for medlemmene.⁴⁷ Bestemmelsen ble endret i 1966 til også å omfatte de enkelte medlemmers tariffbrudd. Endringen var ikke ment å være en endring i gjeldende rett.⁴⁸

Også dagens arbtvl. § 4 første ledd omfatter ansvar for medlemmene. I likhet med ansvaret for organisasjoner er medlemmenes ansvar i prinsippet avhengig av skyld.⁴⁹ Ansvar vil i praksis også inntre ved deltakelse i eller medvirkning til en tariffstridig aksjon, selv om medlemmet ikke direkte er ansvarlig.⁵⁰ Dermed vil medlemmer som ikke selv har deltatt i den ulovlige aksjonen kunne bli ansvarlig dersom de på forhånd har erklært at de vil delta, eller på annen måte medvirket. Bakgrunnen for dette er at det i stor grad vil bero på tilfeldigheter hvorvidt man tilhører den ene eller andre

⁴⁷ Jf. Innstilling I fra Arbeidsrettsrådet av 20. januar 1965 s. 4.

⁴⁸ Jf. Innstilling O. III. (1965-66) Innstilling fra kommunalkomiteén om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 s. 1.

⁴⁹ Se punkt 3.4 om organisasjoners ansvar.

⁵⁰ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 133-134.

kategorien.⁵¹ Det vil heller ikke automatisk være en formildende faktor at man kun deltar i deler av aksjonen.⁵²

Medlemmer er i utgangspunktet ubetinget bundet av sin organisasjons vurdering i forhold til rettmessigheten av aksjonen, og de kan ikke påberope som befriende virkning at de ikke er enig i organisasjonens vurdering.⁵³ I ARD 1967 s. 1 ble overtidnektelser funnet tariffstridige. De saksøkte arbeiderne fremholdt at de ikke var enige i organisasjonens forståelse av overenskomstens bestemmelser. Arbeidsretten uttalte (s. 6-7): ”Dermed er det imidlertid ifølge foreliggende rettspraksis utvilsomt at de saksøkte arbeidere er tariffrettslig bundet av det standpunkt organisasjonene i denne henseende har inntatt.”

Heller ikke uvitenhet om egen forpliktelse fritar for ansvar.⁵⁴ Organisasjonens medlemmer kan imidlertid etter alminnelige rettsregler ikke uten videre være ansvarlig for organisasjonens rettstridige opptreden.⁵⁵

3.3 Uorganiserte arbeideres ansvar

Tidligere omfattet arbtvl. § 4 ikke uorganiserte arbeidere som deltok i en ulovlig arbeidsstans. Konsekvensen av dette var at de organiserte arbeiderne som oftest måtte dekke hele det økonomiske tapet, selv om også de uorganiserte arbeiderne deltok i den ulovlig arbeidsstansen.⁵⁶ I endringslov 27. februar 1976 nr. 9 ble § 4 annet ledd tilføyd, slik at ansvaret nå også kunne gjøres gjeldende mot uorganiserte arbeidere som går til ulovlig arbeidsstans. Dette er også i dag gjeldende rett.

⁵¹ Jf. ARD 1960 s. 1 (s. 18-19).

⁵² Jf. ARD 1981 s. 282 (s. 289).

⁵³ Jf. Andersen (1967) s. 379.

⁵⁴ Se ARD 1997 s. 109.

⁵⁵ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 134. Se ARD 1920-21 s. 85.

⁵⁶ Jf. Ot. prp. nr. 22 (1975-1976) Om lov om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 og lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 s. 1 flg.

For at uorganiserte arbeidere skal kunne saksøkes for Arbeidsretten, må man anlegge sak mot organisasjonen eller mot organisasjonens medlemmer, jf. arbtvl. § 7 nr. 2.

3.4 Organisasjoners ansvar

En organisasjon kan bli erstatningsansvarlig dersom den selv er skyld i det tariffstridige forholdet eller den ulovlige arbeidsstansen. Organisasjonen kan imidlertid også bli ansvarlig for handlinger fra sine medlemmers side. Jeg vil i det følgende gå nærmere inn på dette skillet.

3.4.1 Organisasjoners ansvar for egne tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans

En tariffpart er ansvarlig for eget tariffbrudd og egen iverksettelse av ulovlig arbeidsstans. Dette følger av de alminnelige avtalerettslige reglene om at avtaler skal holdes, samtidig som det også ligger implisitt i den enkelte avtale. For dette trenger man derfor ingen uttrykkelig lovbestemmelse.⁵⁷ At organisasjonen kan ilegges et slikt ansvar er rimelig. Det ville stride mot enhver rettsfølelse dersom organisasjoner kunne handle tariffsstridig eller ulovlig, uten at dette skulle få noen konsekvenser.

Organisasjoners ansvar er skyldansvar.⁵⁸ Etter de alminnelige erstatningsrettslige regler skiller man mellom ansvar på subjektivt grunnlag (skyldansvar/culpaansvar) og ansvar på objektivt grunnlag. Bakgrunnen for skillet er at det er viktig å trekke grensen mellom det som må betegnes som uaktsomme eller uforsvarlige handlinger, og handlinger som ikke er subjektivt klanderverdige. Det er en alminnelig regel at den som har handlet uaktsomt, er ansvarlig for det tap som er en følge av uaktsomheten.⁵⁹ Dette er også noe av tanken bak organisasjoners ansvar. Man ønsker ikke å pålegge organisasjonene et

⁵⁷ Jf. Innstilling om forholdsregler mot utilbørlig boikott i anledning av arbeidsforhold m.v. (1933) s. 63.

⁵⁸ Jf. Gyltendal, kommentarer til arbtvl. § 4.

⁵⁹ Jf. Lødrup (1995) s. 55-56.

ansvar for noe den ikke kan klandres for. Et så strengt ansvar ville kunne true organisasjonenes eksistens.

3.4.2 Organisasjoners ansvar for medlemmers handlinger

En annen sak er organisasjoners ansvar for tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans fra medlemmers side. Erstatningsansvaret kan som nevnt også inntre når organisasjonen "...er skyld i fortsettelsen av det tariffstridige forhold". Bestemmelsen innebærer at organisasjonen, selv om den ikke selv er skyld i det tariffstridige eller ulovlige forholdet, kan bli ansvarlig hvis den ikke aktivt gjør hva den kan for å forhindre eller stanse dette. Organisasjonen har således en aktivitetsplikt.⁶⁰

Også organisasjoners ansvar for handlinger fra medlemmers side er et skyldansvar. Når det gjelder ansvaret etter de alminnelige erstatningsrettslige reglene, er utgangspunktet at den person som selv har voldt skaden er ansvarlig for den skadevoldende handlingen. Det betyr ikke at ansvaret kun rammer den som direkte har voldt skaden, dersom man kan bebreide en annen for at vedkommende opptrådte som skadevolder. I slike tilfeller vil begge bli ansvarlige overfor skadelidte. Dette er også noe av tanken bak organisasjoners ansvar for medlemmenes handlinger. Det er organisasjonene som har økonomisk styrke. Til sammenlikning kan nevnes arbeidsgiveransvaret. Arbeidsgiver hefter for sine ansattes forsettlig eller uaktsomme skadeforvoldelser. Arbeidsgiveren er imidlertid, i motsetning til organisasjonene, ansvarlig uten hensyn til skyld, det vil si på objektivt grunnlag.⁶¹

Organisasjonens ansvar for sine medlemmers handlinger vil kunne øke medlemmenes ansvarsfølelse, ved at det kan påvirke dem til å følge organisasjonens pålegg, og å være mer bevisst på de tap tariffbrudd og arbeidsstans kan medføre. Ansvaret kan også være med på å styrke organisasjonens ledelse. Ved at organisasjonen faktisk kan bli

⁶⁰ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 133. Se punkt 1.3 om aktivitetspliktbegrepet.

⁶¹ Jf. Lødrup (1995) s. 76 og s. 157.

erstatningsansvarlig, oppfordrer dette til å gi klare og tydelige beskjeder til medlemmene.

3.4.3 Over- og underordnede organisasjoner

I endringslov 6. juli 1933 nr. 8 formet man arbtvl. § 4 slik at en overordnet forening som ikke var tariffpart skulle være ansvarlig for sine medlemmers tariffbrudd, såfremt foreningen var et ledd i en mer omfattende organisasjon med det samme alminnelige formål.⁶²

Landsorganisasjon, fagforbund og samorganisasjon ble med dette ansvarlig på lik linje med sin underavdeling. Dette ansvaret hadde de selv om de ikke sto som parter i tariffavtalen eller tvisten. Dette medførte at den overordnede organisasjonen ble ansvarlig med hele sin formue for enhver tariffstridig lokal konflikt som ble igangsatt av organiserte. Ved annen ulovlig arbeidsstans enn tariffbrudd og ved ulovlige boikottaksjoner heftet de overordnede organisasjoner for skaden, hvis de ikke godtgjorde at de ikke selv hadde skyld i eller hadde søkt å hindre boikotten.⁶³

Landsorganisasjonen mente av dette var en ansvarsregel som ikke gjaldt for noen andre juridiske personer, selskaper, sammenslutninger, foreninger og så videre. En fagforening, et fagforbund og landsorganisasjonen var forskjellige rettssubjekter som hver for seg svarte for sine handlinger.⁶⁴

I lov 28. juli 1949 nr. 9 ble bestemmelsen fjernet. I dag kan en hovedorganisasjon som ikke er tariffpart ikke bli erstatningsansvarlig for tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans fra medlemmers side.

⁶² Jf. Ot. prp. nr. 6 (1933) Om forandringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 s. 22 og Innstilling O nr. 157 (1949) Innstilling fra sosialkomiteen om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 s. 15.

⁶³ Jf. Engh (1933) s. 88.

⁶⁴ Jf. Ot. prp. nr. 54 (1949) Om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 s. 8.

4 Organisasjoners aktivitetsplikt

4.1 Generelt

I det forrige kapittelet så jeg på hvordan både organisasjonen, dens medlemmer og ikke-organiserte arbeidere kunne bli erstatningsansvarlige etter arbtvl. § 4. Som nevnt i punkt 3.4.2 vil en organisasjonen kunne bli ansvarlig for medlemmenes tariffstridige eller ulovlige forhold dersom den "...er skyld i fortsettelsen av det tariffstridige forhold". I dette ligger som nevnt at organisasjonen har en aktivitetsplikt til å forhindre og få brakt til opphør tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans fra medlemmenes side. I dette kapittelet skal jeg se nærmere på hvor langt denne aktivitetsplikten faktisk strekker seg. Hva må organisasjonen gjøre for at den skal overholde sin aktivitetsplikt?

4.2 Utvikling

Bestemmelsen i arbeidstvistloven om organisasjoners ansvar har vært revidert flere ganger siden lov 6. august 1915. I 1915 lød arbeidstvistloven § 4:

"Har medlemmer av en fagforening eller arbeidsgiverforening brutt en tariffavtale eller gjort seg skyldig i ulovlig arbeidsstans, hefter foreningen, når den selv har skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forhold eller i den ulovlige arbeidsstans."⁶⁵

Det var underlagt vurdering i hvert enkelt tilfelle om organisasjonen hadde brukt de midler som det var rimelig å bruke for å hindre tariffbrudd, og det var den forurettede part som hadde bevisbyrden for at organisasjonen hadde handlet i strid med tariffavtalen eller hadde benyttet seg av ulovlig arbeidsstans.⁶⁶

Under utarbeidelsen av arbeidstvistloven 1915 § 4 kom det frem en rekke synspunkter om innholdet av bestemmelsen. Flertallet mente at sivilrettens alminnelige regler skulle gjelde for kontraktsbrudd i tarifforhold. Det innebar at organisasjonen skulle ha ansvar

⁶⁵ Jf. Ot. prp. nr. 55 (1924) Lov om forandringer i lov om arbeidstvister av 6te august 1915 s. 2.

⁶⁶ Jf. Ot. prp. nr. 54 (1949) s. 5.

for brudd på kontrakten som de selv var årsak til eller hadde medvirket til, og at den skadelidte hadde bevisbyrden for dette. Mindretallet, som besto av representanter for arbeidsgiverne, mente at ansvaret for organisasjonen måtte være strengt og foreslo tilføyd: ”...eller når den ikke bruker de midler som står til dens rådighet, overfor vedkommende medlemmer for å forhindre det tariffstridige forhold eller sammes fortsettelse.” Bakgrunnen for dette synet var blant annet at organisasjonen som tariffpart hadde ansvar for selv å overholde tariffavtalen og samtidig påse at ikke medlemmene gjorde seg skyldig i brudd på den.⁶⁷

At representanter for arbeidsgiverne ønsket et så strengt ansvar for organisasjonene kan være naturlig når man ser på den skepsisen som var knyttet til organisasjonene på denne tiden. Forslaget ble imidlertid forkastet fordi det var for vidtgående. Statsråd Abrahamsen uttalte:

”Det kan si så meget som at det kan forplikte foreningen til å gripe til så rigorøse foranstaltninger at ingen med rimelighet kan forlange at sentralorganisasjonen skal gjøre det, og da bør den ikke bli ansvarlig. Det må komme an på en skjønnsmessig bedømmelse av hva der med rimelighet kan kreves av bestrebelser som organisasjonen skal gjøre for å få tilendebrakt en ulovlig konflikt. Således skal forslaget forstås og med denne forståelse tror jeg man tilfredsstiller alle berettigede hensyn.”⁶⁸

I § 40 ble det fastslått bøtestraff for deltakelse i beslutning om eller medvirkning til ulovlig arbeidsstans. Straffeansvaret ble gradvis mildere, før det helt opphørte i 1956.⁶⁹

Ved lovendringer i 1927 og 1933 ble organisasjoners erstatningsansvar betydelig skjerpet. I 1927 ble bevisbyrden endret slik at organisasjonen selv måtte godtgjøre at den var uten skyld for sine medlemmers tariffbrudd. Samtidig måtte organisasjonen, for å ha oppfylt sin aktivitetplikt, ha brukt de midler som sto til dens rådighet for å søke å hindre bruddet eller fortsettelsen av det tariffstridige forholdet eller den ulovlige

⁶⁷ Jf. Ot. prp. nr. 54 (1949) s. 4-5.

⁶⁸ Jf. Ot. prp. nr. 54 (1949) s. 4-5

⁶⁹ Se punkt 5.4.3 om straffesanksjoner.

arbeidsstansen. Endringen i 1933 gikk skrittet videre. Som nevnt i punkt 3.4.3 ble regelen nå formet slik at en overordnet organisasjon som ikke var tariffpart skulle være ansvarlig for sine medlemmers tariffbrudd etter de samme regler.⁷⁰

Hensikten med endringene var å gi tariffavtalene et sterkere rettsvern. Den gjeldende oppfatning har visstnok vært at lovregelen av 1915 ga uttrykk for hva man kunne utlede av allmenne sivilrettslige rettsprinsipper, og at bevisbyrderegelen fra 1927 var en unntaksregel i skjerpende retning i forhold til vår sivilrett ellers.⁷¹

I 1949 ble bestemmelsen endret nok en gang slik at den nå fikk tilnærmet lik ordlyd som det den hadde hatt i 1915. Den særlige bevisbyrderegelen falt bort og det var nå ikke lenger organisasjonen selv som måtte bevise sin uskyld. Samtidig ble bestemmelsen som påbød kvalifisert aktivitet fra organisasjonenes side fjernet slik at organisasjonenes aktivitetsplikt nå ikke uttrykkelig skulle sies å gå ut på at de med alt til rådighet stående midler måtte søke å hindre eller slå tilbake fredspliktkenkelsen.⁷² Tilslutt ble, som nevnt i punkt 3.4.3, også den særskilte regelen om organisasjoners ansvar når de ikke var tariffpart fjernet.

4.3 Aktivitetspliktens omfang

I utgangspunktet vil det være vanskelig å oppstille kategoriske eller sikre regler for hvor streng aktivitetsplikten er, og hva en organisasjon må gjøre for å unngå ansvar. Det må være gjenstand for vurdering i det enkelte tilfellet hvor mye som kan kreves av organisasjonen. Vurderingen er skjønnsmessig. Momentene som kommer i betraktning er sammensatte og varierende. Ved å se på praksis fra Arbeidsretten er det likevel mulig å få en viss veiledning i forhold til hvilke momenter som vektlegges.⁷³ Organisasjonens

⁷⁰ Jf. Innstilling O. nr. 157 (1949) s. 15 og Andersen (1967) s. 376.

⁷¹ Jf. Ot. prp. nr. 54 (1949) s. 7.

⁷² Jf. Andersen (1967) s. 376-377. Se punkt 4.3.1 om betydningen av lovrevisjonen i 1949.

⁷³ Jf. Andersen (1956) s. 234.

aktivitetsplikt vil være den samme enten det gjelder et tariffstridig forhold eller en ulovlig arbeidsstans.

4.3.1 Betydningen av lovrevisjonen i 1949

Som nevnt i punkt 4.2 går det etter lovrevisjonen i 1949 ikke lenger frem av ordlyden i arbtvl. § 4 at organisasjonen må benytte seg av alle midler som står til dens rådighet. Spørsmålet er om dette likevel er et krav i dag. Spørsmålet er aktuelt fordi dette er avgjørende i forhold til om rettspraksis før 1949 er relevant for min drøftelse.

Etter lovendringen i 1949 var det åpenbart at reglene om de tariffbundne organisasjoners ansvar for fredspliktkrenkelser i alle fall på et punkt hadde endret seg. Det var på det rene at organisasjonen ikke lenger hadde bevisbyrden for sin uskyld. Det ble imidlertid satt spørsmålsteget ved om lovrevisjonen også på et annet punkt hadde medført en endring, nemlig med hensyn til organisasjonens aktivitetsplikt for å sørge for at fredspliktkrenkelser ikke forekom. Man kom til at svaret på dette måtte avhenge av hvilken betydning man tillot den omstendighet at man sløyfet bestemmelsen om at organisasjonen med alle til rådighet stående midler måtte søke å hindre eller stoppe fredspliktkrenkelsen.⁷⁴

Mye tyder på at endringen fortrinnsvis hadde til formål å presisere at det måtte være en grense for den aktivitet som kunne kreves av organisasjonene. Organisasjonene skulle imidlertid fortsatt ha plikt til etter evne å gå inn for at fredspliktkrenkelser ikke fant sted. Hvilke foranstaltninger man med rimelighet kunne forlange at organisasjonene skulle treffe måtte bero på skjønn i det enkelte tilfellet.⁷⁵ Også ordlyden i Ot. prp. nr. 54 (1949) tyder på at endringen var særdeles beskjeden. Det uttales således (s. 9): ”Heri ligger ikke at organisasjonene skal kunne holde seg passive om deres medlemmer bryter tariffene eller går til ulovlig arbeidsstans.”

⁷⁴ Jf. Andersen (1956) s. 232-233.

⁷⁵ Jf. Andersen (1956) s. 232-233.

Videre ble det uttalt (s. 9):

”Det tør neppe være grunn til å utdype nærmere at forholdene i enkelte tilfelle kan bli meget kompliserte, og at det kan være mange omsyn å ta. Særlig vil departementet peke på at det er forbundet med atskillige betenkeligheter å stille så sterke krav til organisasjonenes inngripen overfor illoyale elementer at det kan komme til å virke oppløsende på selve organisasjonen.”

I Innstilling I (1965) slutter også Arbeidsrettsrådet seg til den oppfatningen at aktivitetsplikten var like omfattende etter som før lovrevisjonen. Samtidig ble det påpekt at Arbeidsrettens praksis i tiden etter revisjonen hadde ligget på linje med denne oppfatningen, og Arbeidsrettsrådet uttalte i alt vesentlig sin tilfredshet med den rettstilstand som dermed var den gjeldende.

Ut i fra dette kan man trekke at endringen i 1949 hadde en særdeles liten praktisk betydning. Arbeidsretten stilte de samme kravene for oppfyllelse av aktivitetsplikten også etter endringen. På bakgrunn av dette vil Arbeidsrettens praksis før 1949 i utgangspunktet være relevant for min drøftelse.

4.3.2 Momenter ved aktivitetsvurderingen – praksis fra Arbeidsretten

Som nevnt i punkt 4.3 kan rettspraksis fra Arbeidsretten gi god veiledning i forhold til hvilke momenter som kan vektlegges ved avgjørelsen av om aktivitetsplikten er overholdt, og hvor langt denne plikten faktisk strekker seg. Jeg vil derfor i det følgende gå igjennom rettspraksis, for å se hva man kan trekke ut av dette.

4.3.2.1 Organisasjonen erklærer forholdet for tariffstridig eller ulovlig og gir pålegg om gjenopptakelse av arbeidet

Som utgangspunkt må det være klart at organisasjonen så tidlig som mulig må gjøre det den kan for å forhindre at et tariffstridig forhold eller en ulovlig arbeidsstans oppstår. Organisasjonen må være observant under hele forhandlingsprosessen, men kanskje særlig i begynnelsen hvor man har en viss mulighet å unngå at konflikten utvikler seg.

Spørsmålet er om det vil være tilstrekkelig for å overholde aktivitetsplikten at organisasjonen erklærer forholdet for tariffstridig eller ulovlig, og gir pålegg om gjenopptakelse av arbeidet.

En av de sentrale og illustrerende dommer i forhold til hvor langt aktivitetsplikten strekker seg er ARD 1945-48 s. 63. Arbeidsretten tilkjente bedriften erstatning for den tariffstridige arbeidsnedleggelsen og uttalte i forhold til aktivitetsplikten (s. 66):

”Arbeidsretten finner at Norsk Bygningsarbeiderforbund og dets avdeling i Sandnes må være solidarisk ansvarlig for skaden, idet retten ikke finner at disse organisasjoner ved de midler som hadde stått til deres rådighet har søkt å hindre rettsbruddet eller fortsettelsen av det rettsstridige forhold, se arbeidstvistlovens §4, første ledd. Forbundet og avdelingen har visstnok erklært arbeidsnedleggelsen tariffstridig, men har ikke satt noe alvorlig inn på å overbevise arbeiderne om at de handlet rettsstridig eller tvinge dem tilbake til arbeidsplassen.”

Arbeidsretten ga uttrykk for at det i dette tilfellet ikke var tilstrekkelig at organisasjonen hadde erklært arbeidsnedleggelsen for tariffstridig og ulovlig. En slik erklæring måtte følges opp med alvorlige og energiske forsøk på å gjøre det klart for de streikende arbeiderne at deres opptreden var ensbetydende med en fredspliktkenkelse, samtidig som man gjorde et alvorlig forsøk på å få arbeiderne tilbake i arbeid.⁷⁶

På linje med disse betraktningene ligger også uttalelsene Arbeidsretten kom med i ARD 1945-1948 s. 261. Saken gjaldt arbeidsvegning hos bryggearbeidere i forbindelse med lønsspørsmål. Arbeidsretten kom til at Norsk Transportarbeiderforbund og foreningen var ansvarlige for medlemmenes tariffstridige arbeidsnektelse. Foreningens formann hadde henvendt seg til de streikende arbeiderne og bedt dem om å gjenoppta arbeidet, uten resultat. Dette var ikke tilstrekkelig. Formannen skulle (s. 264):

”...ha innkalt foreningens styre og fått dette til å gå energisk inn for ordnede forhold. Hvis dette ikke hjalp, kunne han ha innkalt medlemsmøte i foreningen og fått dette til å gå imot den ulovlige streik. Han burde også ha henvendt seg til

⁷⁶ Jf. Andersen (1956) s. 234-235.

forbundet og meddelt at foreningen ikke maktet sin oppgave. Han burde i det hele ha satt alt inn på å hindre denne meningsløse og hensynsløse streik.”

Ut ifra dette kan man trekke at organisasjonen ikke kan begrense sin aktivitet til mer eller mindre platoniske erklæringer eller til påbudsformede telegrammer og brev. Dersom situasjonen gjør det påkrevd, må organisasjonen faktisk handle. I dette tilfellet innebar det blant annet å la den tillitsvalgte med tilbørlig myndighet og autoritet søke kontakt med arbeiderne som hadde gjort seg skyldig i fredspliktkrenkelsen, og øve påtrykk.⁷⁷

Som nevnt ovenfor må organisasjonen i utgangspunktet sette alt inn på å hindre eller stanse det tariffstridige eller ulovlige forholdet. Dette illustreres i ARD 1952 s. 4. Saken gjaldt en tariffstridig arbeidsnedleggelse i forbindelse med skifte av tariffavtale og ansiennitetbestemmelser. Forbundet hadde tatt avstand fra streiken fra første stund av, blant annet ved å gi arbeiderne beskjed om at arbeidet måtte gjenopptas. Dette ble gjentatt under forhandlingsmøtet, samtidig som det ble sendt telegram til arbeidernes tillitsvalgte hvor man ba om at arbeidet skulle gjenopptas. Streiken fortsatte imidlertid. Forbundet sendte da brev om at alle de streikende arbeiderne ville bli ekskludert. Forbundet hevdet at det hadde utfoldet en ubetinget tilstrekkelig aktivitet, og at det derfor ikke kunne gjøres ansvarlig for fredspliktkrenkelsen. Arbeidsretten var imidlertid ikke enig i dette, og uttalte (s. 6):

”Forbundet har fra første stund av tatt avstand fra streiken, men forbundet har ikke satt alle krefter inn på å få streiken avverget eller hevet. Det er ikke nok at forbundet sender et telegram til tillitsmannen Aaseth og deretter ekskluderer de streikende arbeidere. Forbundet burde også ha sendt en eller flere av sine tillitsmenn til Grinder, sammenkalt fagforeningsmøte og forelagt saken for foreningen. Det måtte kunne lykkes forbundet ved å sette alle krefter inn å få arbeiderne til å innse at de ikke måtte innlate seg på denne tariffstridige og meningsløse streik. Etter dette vil saksøkernes påstand i alt vesentlig bli tatt til følge også overfor forbundet.”

⁷⁷ Jf. Andersen (1956) s. 235.

Som man ser av dommen var det i dette tilfellet ikke tilstrekkelig for å unngå ansvar at forbundet ga pålegg om at arbeidet måtte gjenopptas og truet arbeiderne med eksklusjon. Forbundet måtte sette alle krefter inn. Dette innebar blant annet å engasjere den tillitsvalgte sterkere og sammenkalle til foreningsmøte.

En organisasjon har en selvstendig plikt til å opptre aktivt for å forhindre et tariffbrudd fra medlemmenes side, så vel som for å få brakt en tariffstridig aksjon til opphør. I ARD 1993 s. 147 ble det gjennomført to forskjellige arbeidsnedleggelse. Jeg behandler i denne sammenheng kun den siste.

Montørklubben ved Stahl Heiser i Bergen og Oslo gjennomførte 6. november ”dagmøter”. Man kom ikke til enighet og klubben vedtok derfor å gå til streik. Aksjonen var rettet mot arbeidsgiverens standpunkt i lokale forhandlinger om en avtale om rullerende permitteringer. Arbeidsretten kjente Montørklubben erstatningsansvarlig for den tariffstridige aksjonen. Spørsmålet var om også Heismontørenes Fagforening (HMF) var erstatningsansvarlig.

Retten mente at det ikke var tilstrekkelig for at foreningen skulle bli ansvarsfri at foreningens leder i telefonsamtale med klubben hadde gitt uttrykk for at en aksjonen ville være tariffstridig. Retten uttalte om dette (s. 170): ”Foreningen har, med basis i arbeidstvistlovens §4, en selvstendig plikt til å opptre aktivt for å forhindre et tariffbrudd fra medlemmenes side såvel som for å få brakt en tariffstridig aksjon til opphør.” Retten fant at det i dette tilfelle var klart at foreningen ikke oppfylte sin aktivitetsplikt og sa i den forbindelse (s. 170):

”Foreningen gav ingen pålegg til medlemmene eller til klubben i Bergen om å avstå fra eller avslutte streiken. Den videresendte NEKFs skriv; det er ikke omtvistet. Men i seg selv er det ikke tilstrekkelig, og det lå heller ikke i oversendelsen at foreningen sluttet seg til de pålegg som ble gitt av NEKF. Ved oversendelsen gav HMF derimot uttrykk for at foreningen ikke kunne tilkjenne noe syn på spørsmålet om streiken var tariffstridig – fordi man ikke selv hadde vært med i det organisasjonsmessige forhandlingsmøte om den. Foreningen foretok seg heller ikke noe aktivt for å stanse streiken, men lot det være opp til klubben i Bergen å vurdere spørsmålet.”

Heller ikke i dette tilfellet var det tilstrekkelig at foreningen erklærte aksjonen for tariffstridig. Det var dessuten ikke tilstrekkelig å overlate til underorganisasjonen å ta ansvaret.⁷⁸ Foreningen skulle her ha gitt pålegg om å stanse aksjonen.

Ut i fra disse sakene trekker jeg at det i mange tilfeller ikke vil være tilstrekkelig at organisasjonen erklærer aksjonen for tariffstridig eller ulovlig. Det vil også sjelden være tilstrekkelig å gi arbeiderne pålegg om å gjenoppta arbeidet. I enkelte tilfeller vil imidlertid en erklæring eller pålegg fra organisasjonen føre til at aksjonen hindres eller stanses. Det avgjørende for hvor stor aktivitet organisasjonen faktisk må vise er hvorvidt medlemmene retter seg etter pålegget og erklæringen, eller ikke. Dersom medlemmene ikke retter seg etter dette, må organisasjonen vise enda større aktivitet. Dette kan for eksempel innebære å innkalle underorganisasjonene, styret og medlemmer i organisasjonen til møte, eller å engasjere tillitsvalgte. Tillitsvalgte må handle med myndighet og autoritet. Organisasjonen må i det hele sette all sin erfaring og oppfinnsomhet inn for å bringe en ordning i stand, så snart de oppdager at det er en aksjon under opptrapping.⁷⁹

4.3.2.2 Organisasjonen forholder seg passiv og unnlater å ta standpunkt til forholdets rettsmessighet

I enkelte tilfeller lar organisasjonen være å ta standpunkt til hvorvidt forholdet er tariffstridig eller ulovlig. Spørsmålet er om denne unnlatelsen i seg selv medfører at organisasjonen ikke overholder sin aktivitetsplikt.

I ARD 1997 s. 109 fant Arbeidsretten det klart at Forbundet for Overnatting- og Serveringsnæringen (FOS) hadde opptrådt tariffstridig ved ikke å gripe inn overfor bedriften i forbindelse med en iverksatt endring. Retten uttalte således: ”Som tariffpart hadde FOS en klar plikt til å gjøre det som var mulig for å motvirke tariffbrudd og til å få slik brakt til opphør.”

⁷⁸ Se forøvrig punkt 4.3.2.10 om over- og underordnede organisasjoners ansvar.

⁷⁹ Jf. Andersen (1956) s. 235-236.

Arbeidsretten mente at FOS hadde hatt en særlig oppfordring til å handle aktivt etter forhandlingsmøtet og brevet fra LO. Her ble det gjort klart for FOS at iverksettelse av den nye ordningen var tariffstridig og kunne ende med erstatningssøksmål. Retten uttalte videre: ”Når FOS i stedet medvirket til og stillet seg bak bedriftens beslutning, og senere unnlot å gripe inn overfor den endringen som ble gjennomført, handlet FOS klart i strid med sine tariffplikter.” Arbeidsretten ga her klart uttrykk for at det ikke er akseptabelt at organisasjonen unnlot å gripe inn i situasjonen.

Tilsvarende betraktninger ser man i ARD 1994 s. 62. Dommen gjelder aktivitetsplikten etter tjtvl. § 23, men på grunn av likheten med arbtvl. § 4 vil den likevel kunne gi gode retningslinjer. Arbeidsretten kom til at Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) hadde opptrådt tariffstridig og ulovlig ved ikke å ha forsøkt med de midler den hadde til rådighet å avverge aksjonene. AF var ikke kjent med Lærerforbundets rundskriv hvor Lærerforbundet ga uttrykk for glede over aksjonene, men hadde vært kjent med at det var uro blant lærerne, og at det hadde funnet sted enkelte arbeidsnedleggelse. Arbeidsretten uttalte at det kunne reises spørsmål om ikke AF burde ha tatt skritt for å vurdere om det var grunn for organisasjonen til å engasjere seg. AF hadde i et møte fremholdt at organisasjonen ville medvirke til at tariffstridig og ulovlige arbeidskamp ikke skulle finne sted. Arbeidsretten uttalte i den forbindelse (s. 75):

”Det hadde AF imidlertid som tariffpart også en selvsagt plikt til, og særlig etter at spørsmålet var tatt opp fra statens side. Det er derfor grunn til å hevde, slik staten har gjort, at AF burde ha opptrådt mer aktivt etter å ha sendt sitt brev av 21. februar, både for å orientere seg om situasjonen og for å få klarlagt hvordan Lærerforbundet stilte seg.”

Arbeidsretten fant det videre klart at AF under enhver omstendighet skulle ha grepet mer aktivt inn. Lærerforbundets brev og oppfordring til medlemmene, var klart tariffstridig. Da AF ble kjent med brevet, kunne organisasjonen som tariffpart ikke la være å ta standpunkt. Retten uttalte (s. 75):

”AF skulle straks ha tilkjennegitt at slike aksjoner ville være tariffstridige og ulovlige, og ha gitt Lærerforbundet et utvetydig pålegg om å sørge for at aksjoner

ble stanset og ikke gjennomført. Det samme gjelder for så vidt Lærerforbundets senere beslutning om arbeidsnedleggelse.⁸⁰

Også i ARD 1960 s. 31 ble organisasjonene erstatningsansvarlig fordi de ikke hadde opptrådt aktivt nok. Dommen gjaldt tvist om hvorvidt de saksøkte organisasjoner var ansvarlig for den tariffstridige streiken som ble iverksatt. Retten fant at det var tariffstridig passivitet at verken Norsk Transportarbeiderforbunds formann eller nestformann fant grunn til å være til stede ved møtet som Oslo Transportarbeiderforening, Bussgruppa var ansvarlig for. Begge hadde vært klar over den tilspissede situasjonen og at aksjonen kom til å bli diskutert på møtet. Det var også på det rene at stemningen var særdeles kritisk og eksplosiv. Retten uttalte i den forbindelse (s. 56):

”Men når forholdet var dette, hadde de plikt til, gjennom personlig nærvær på møtet, å sette forbundets hele autoritet inn på å søke å hindre eller motvirke den truende streik. Det var derfor ikke nok at de anmodet forbundets sekretær... om å være til stede på møtet.”

Heller ikke sekretæren hadde vist tilstrekkelig aktivitet og besluttsomhet. Han unnlot blant annet å gjøre mottrekk for å sette en stopper for den skjebnesvangre utvikling drøftelsen på møtet etter hvert hadde tatt.

Etter dette kom retten til at forbundet ikke hadde overholdt sin tariffrettslige plikt til etter evne å søke å hindre eller motvirke den tariffstridige streiken. Forbundet hadde også etter at streiken var brutt ut inntatt en uforsvarlig passiv holdning. Blant annet hadde forbundets formann dratt på ferie, og de gjenværende representanter hadde i den forbindelse foretatt seg lite. Forbundet hadde dessuten stått som ansvarlig for møtet som ble holdt.

Også Oslo Transportarbeiderforening ble kjent erstatningsansvarlig. Selv om foreningens formann under møtet hadde advart mot den tariffstridige streiken, mente

⁸⁰ Se punkt 4.3.2.10 om over- og underordnede organisasjoners ansvar.

retten at dette ikke var nok. Foreningen kunne heller ikke sees å ha grepet tilstrekkelig effektivt inn overfor den virksomhet nestformannen i Bussgruppa hadde utfoldet under streiken. Retten presiserte tilslutt at (s. 57): "...ingen av organisasjonene har foretatt seg nevneverdig for å nøytralisere eller uskadeliggjøre det oppnevnte aksjonsutvalg, til tross for at de kjente til dets eksistens."

Etter å ha sett på disse dommene må det være klart at organisasjonen, ved å la være å gripe inn eller unnlate å ta standpunkt til om forholdet er tariffstridig eller ulovlig, ikke oppfyller sin aktivitetsplikt. Bakgrunnen for dette er at organisasjonen som tariffpart har en plikt til å påse at tariffavtalen overholdes. Organisasjonen kan dermed ikke passivt se på at dens medlemmer bryter avtalen. Organisasjonen plikter å gjøre det som er mulig i ethvert tilfelle. Det innebærer at den skal benytte de midler den har til rådighet, og sette hele sin autoritet inn på å forsøke å motvirke eller stanse det tariffstridige eller ulovlige forholdet. Dersom det er nødvendig skal organisasjonen personlig være tilstede på møter hvor konflikten kan avklares.

4.3.2.3 Organisasjonen tar avstand fra aksjonen ved å gi medlemmene eksklusjonsvedtak

I mange tilfeller ser man at organisasjonen, ved et tariffstridig forhold eller en ulovlig arbeidsstans, ekskluderer sin medlemmer. Hovedhensikten med dette vil i første rekke være å vise at organisasjonen tar avstand fra det tariffstridige eller ulovlige forholdet, ved å klart demonstrere for sine medlemmer at slik oppførsel ikke er akseptert i organisasjonen. På denne måten er eksklusjonsvedtaket en demonstrativt virkemiddel. Vedtaket medfører også at organisasjonen faktisk blir kvitt de medlemmer som utfører den tariffstridige eller ulovlige handlingen og derigjennom kan hindre videre aksjon. På denne måten er vedtaket et preventivt virkemiddel. Spørsmålet er imidlertid om eksklusjon i seg selv er tilstrekkelig for at organisasjonen skal oppfylle sin aktivitetsplikt.

I ARD 1952 s. 1 gikk flere snekker- og tømmermenn til streik i forbindelse med en tvist om hvilken tariffavtale som skulle gjelde for tømmer- og innredningssnekkerfaget. Norsk Bygningsindustriarbeiderforbund tok avstand fra streiken og ekskludert de streikende arbeiderne, uten at dette stanset streiken. Forbundet hadde innskrenket seg til å sende brev og telegrammer til Snekker- og Tømmermennenes Foreningen i Trondheim, men hadde ikke sendt en eller flere av sin ledende menn til Trondheim for å få stanset streiken. Arbeidsretten uttalte (s.3): ”Det er ikke usannsynlig at Forbundet ved mer energisk opptreden kan bringe streiken til avslutning.” Videre uttalte retten (s. 3): ”Bygningsindustriarbeiderforbundet har visstnok ekskludert de streikende arbeidere, med det er allikevel ikke utelukket at Forbundet og Foreningen fortsatt kan ha innflytelse på dem.” I dette tilfellet var det altså ikke tilstrekkelig å ekskludere arbeiderne. Ved å gå mer energisk inn for å stanse streiken, ville man imidlertid kunne ha lyktes.

I ARD 1945-1948 s. 94 kom retten til det motsatte resultat. Arbeiderne hadde gått til streik for å få en arbeidsleder fjernet. Spørsmålet var om Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund kunne ilegges et erstatningsansvar for den tariffstridige streiken. Arbeidsretten mente at det ikke var grunn til det. Forbundet hadde etter rettens mening gjort alt som kunne gjøres for å forhindre streiken og for å få arbeiderne tilbake i arbeidet. Ved konferanser, skrivelser og trusler om eksklusjon av de streikende arbeiderne hadde forbundet satt alt inn på å få saken løst. Arbeidernes faglige Landsorganisasjon hadde ikke deltatt i dette arbeidet, men Arbeidsretten mente at organisasjonen hadde rett til å stole på at forbundet gjorde det som kunne gjøres. I dette tilfellet truet man med en eksklusjon. Det kan imidlertid neppe tenkes at trusselen i seg selv ville være nok. Her hadde man også arrangert konferanse og sendt brev til de streikende arbeiderne.

Ut i fra disse dommene trekker jeg at det ikke behøver å ha noen betydning for saken og arbeidskampen at de aksjonerende arbeiderne ekskluderes fra organisasjonen, blant annet fordi et eksklusjonsvedtak ikke nødvendigvis fører til at forholdet mellom den ekskluderte og organisasjonen brytes helt. Det må i hvert enkelt tilfelle skje en konkret

avveining i forhold til hvor stor betydning et eksklusjonsvedtak skal ha. Med bakgrunn i hvor streng aktivitetsplikten faktisk er, taler imidlertid mye for at et eksklusjonsvedtak i seg selv i mange tilfelle ikke vil være tilstrekkelig for å oppfylle aktivitetsplikten.⁸¹

4.3.2.4 Ansvaret overlates til medlemmene

En hovedorganisasjon vil i utgangspunktet kunne overlate til sin medlemsorganisasjon å ta ansvar for å forhindre eller stanse et tariffstridig eller ulovlig forhold. Forutsetningen er imidlertid at medlemsorganisasjonen faktisk tar ansvar.⁸² I enkelte tilfeller vil en organisasjon også overlate til medlemmene selv å ta ansvar for den tariffstridige aksjonen. Spørsmålet er hvorvidt den har anledningen til det, dersom den vil unngå et erstatningsansvar.

ARD 1956-1957 s. 218 gjaldt arbeidsnedleggelse for å tvinge gjennom et krav etter tariffen som arbeidsgiveren bestred. Arbeidsretten uttalte at den ikke fant at foreningens representant hadde handlet så effektivt for å hindre den tariffstridige aksjonen at foreningen kunne fritas for ansvar. Foreningens formann hadde gjort oppmerksom på at aksjonen var ulovlig, men tilføyde at medlemmene selv fikk bestemme. Retten uttalte (s. 225): "...det er ikke tilstrekkelig bare å vise seg på arbeidsplassen og overlate til medlemmene å avgjøre slike spørsmål i møte med arbeidsgiveren." Tilsvarende ble resultatet i ARD 1993 s. 147, hvor Heismontørenes Fagforening ble kjent erstatningsansvarlig for arbeidsnedleggelsene. Begrunnelsen for dette var blant annet (s. 170): "Foreningen kunne ikke fri seg fra sitt ansvar ved å henvise til medlemmene og til at det var opp til den enkelte å få fri."

Ut fra disse sakene trekker jeg at det må være klart at en organisasjon ikke oppfyller sin aktivitetsplikt ved å overlate til medlemmene å ta stilling til aksjonen. Organisasjonen har som tariffpart en selvstendig plikt til å påse at tariffavtaler overholdes og at det ikke

⁸¹ Se forøvrig ARD 1952 s. 4.

⁸² Jf. ARD 1960 s. 31. Se punkt 4.3.2.10 om over- og underordnede organisasjoners ansvar.

iverksettes tariffstridige eller ulovlige aksjoner. Dersom aksjonen faktisk opphører uten at organisasjonen trenger å gripe inn, vil den derimot ikke bli ilagt et erstatningsansvar.

4.3.2.5 Tariffmotpartens holdning til det tariffstridige eller ulovlige forholdet

I enkelte tilfelle vil tariffmotparten direkte oppfordre organisasjonen til å gripe inn i det tariffstridige eller ulovlige forholdet. Spørsmålet er om dette kan være med på å øke aktivitetsplikten for organisasjonen. Et annet spørsmål er om forhandlinger og dialog med motparten i seg selv er tilstrekkelig for at organisasjonen skal oppfylle sin aktivitetsplikt.

Som nevnt i punkt 4.3.2.4 kan en hovedorganisasjon i visse tilfeller innta en avventende holdning til en tariffstridig aksjon, forutsatt at den underordnede organisasjonen tar ansvar. I ARD 1960 s. 31 hadde imidlertid LO en spesiell oppfordring til å opptre med bestemthet og styrke. Norsk Arbeidsgiverforening hadde fra første stund rettet en uttrykkelig og inntrengende henstilling til LO om å ta affære. Foreningen hadde blant annet krevd at LO med alle midler som sto til deres rådighet, søkte å bringe den tariffstridige aksjon til opphør. Det var ingen tvil om at LO måtte skjønne at årsaken til dette var at Norsk Arbeidsgiverforening mente at konfliktsituasjonen etter hele sin karakter var så ekstraordinær og alvorlig at det var et påtrengende behov for at LO med hele sin autoritet gikk inn for få vidt mulig å hindre eller motvirke den. Arbeidsretten uttalte (s. 54):

”Når først en konfliktsituasjon er blitt av den karakter at den ene hovedorganisasjon i et tariffforhold uttrykkelig påkaller den annen hovedorganisasjons inngripen, er det fra det tariffrettslige fredspliktsynspunkt sett av den aller største betydning at denne inngripen intet lar tilbake å ønske med hensyn til besluttosomhet og aktivitet.”

Retten kom til at LO i dette tilfellet ikke hadde gjort tilstrekkelig for å søke å avverge konflikten. Bakgrunnen til dette var flere. For det første hadde LOs sekretær holdt et foredrag i Oslo Transportarbeiderforening, som Arbeidsretten mente i høy grad var skikket til å underbygge og øke den uro og aksjonslyst som allerede var under utvikling.

Videre ble det under foredraget vedtatt en resolusjon som oppmuntret til arbeidsnedleggelse, resolusjonen ble fattet uten protest fra LOs side. Tilslutt var det også blitt avholdt et organisasjonsmøte hos LO. Møtet omhandlet i første rekke spørsmålet om å gå til tariffstridig aksjon. LO fremholdt at det var åpenbart at en eventuell aksjon ville være tariffstridig. Det ble i den anledning imidlertid ikke fremholdt noen advarsel.

Dommen gir uttrykk for at pålegg fra motparten om å gripe inn, i alle fall i dette tilfellet oppfordret organisasjonen til å gripe inn med alle den besluttsomhet og aktivitet den hadde. Spørsmålet er om man kan utlede noe generelt fra dette.

I ARD 1996 s. 43 hadde flere medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF) sagt opp sine stillinger, i forbindelse med et vedtak om å iverksette videreutdanning. Arbeidsretten kom til at forbundet hadde opptrådt tariffstridig og ulovlig ved ikke tidligere og mer aktivt å gripe inn for å få aksjonen brakt til opphør. Arbeidsgiveren hadde vært opptatt av å finne en løsning lokalt på situasjonen. KS unnlot derfor å engasjere seg overfor NSF. Lokalt var arbeidsgiveren innstilt på og gikk inn i, drøftelser om det underliggende forhold. Det var da naturlig og legitimt at NSF også gjorde det. Arbeidsretten uttalte imidlertid om dette (s. 53): ”At arbeidsgiversiden gikk inn i drøftelser om det underliggende forhold, kunne likevel ikke berettige NSF til å nøye seg med det og til å unnlate å forholde seg på annen måte overfor den aksjonen som var iverksatt.”

NSF hadde fått klar oppfordring fra arbeidsgiversiden om å medvirke til at oppsigelsene som var gitt ble trukket tilbake. Dette ble også gjort klart gjennom KS’ vurdering og sykehusstyrets vedtak. Retten uttalte videre (s. 53):

”Selv om NSF – om enn etterhvert – gikk inn i drøftelser om det underliggende forhold, hadde forbundet tariffrettslig plikt til å gripe aktivt inn overfor de av sine medlemmer som var i aksjon. I den grad det var tvil om hvilke medlemmer det gjaldt, pliktet NSF likeledes å få dette avklart for å kunne gå direkte på den enkelte. Etter bevisførselen er det på det rene at NSF unnlot begge deler.”

NSF forholdt seg imidlertid passivt og avventende overfor medlemmene. Verken NSF sentralt eller fylkesavdelingen tok aktivt skritt overfor de aksjonerende for å få den pågående aksjonen brakt til opphør. NSF avventet et mer ønskelig grunnlag for drøftelser om det underliggende forhold. Det var først etter at et slikt grunnlag forelå at NSF oppfordret til å trekke oppsigelsene tilbake. Men heller ikke da opptrådte forbundet særlig aktivt overfor medlemmene. I forhold til hvor mye forbundet faktisk burde ha gjort uttalte Arbeidsretten (s. 53):

”Forbundet skulle ha grepet inn overfor medlemmenes aksjon tidligere, på en annen måte og mer aktivt enn det man gjorde. Uansett arbeidsgiverens holdning til behandlingen av det underliggende spørsmål hadde NSF også særlig grunn til å gjøre det. Forbundet hadde på forhånd tilkjennegitt at en slik aksjon ville være tariffstridig. Dernest hadde NSF selv oppfordret medlemmene til å nekte å utføre pålagte arbeidsoppgaver, hvilket i seg selv ville være en tariffstridig aksjon. Ved å unnlate å gripe inn overfor den aksjonen som ble iverksatt, kunne dette sett i sammenheng bidra til å gi medlemmene et inntrykk av at kollektiv aksjon er et legitimt middel i en konflikt om profesjonsinteresser. Det er utvilsomt urettmessig.”

Det kan ikke utledes noe generelt fra disse dommene om at aktivitetsplikten øker dersom motparten henstiller organisasjonen om å gripe inn. Det må imidlertid være klart at en slik henstilling oppfordrer til økt aktivitet. Man kan i utgangspunktet ikke fri seg fra videre aktivitetsplikt ved gå inn i drøftelser med motparten om det underliggende forhold. Som regel vil ikke dette medføre at arbeiderne lar være å gå til aksjon eller stanser en allerede påbegynt. Dersom en organisasjon unnlater å gripe inn overfor medlemmene, kan dette bidra til å gi medlemmene et inntrykk av at kollektiv aksjon er et legitimt middel for løsning av konflikten, selv om aksjonen er tariffstridig eller ulovlig. Dette vil være urettmessig fra organisasjonens side.

4.3.2.6 Organisasjonen gir uttrykk for at den støtter aksjonen

I enkelte tilfeller vil organisasjonen støtte aksjonen og gi uttrykk for at den kan gjennomføres. Spørsmålet er hvor grensen går for hvor mye en organisasjon kan si og gjøre før den blir ansvarlig.

ARD 1970 s. 72 gjaldt tvist om hvorvidt Norsk Grafisk Forbund og enkelte av dets avdelinger hadde handlet tariffstridig og ulovlig i forbindelse med en tre timers arbeidsnedleggelse ved en rekke bedrifter. Forbundet hevdet at arbeidsnedleggelsen var en tariffrettslig uangripelig, politisk demonstrasjonsstreik og at det ikke hadde noe med den å gjøre, men erkjente at det ikke hadde foretatt seg noe direkte for å motvirke eller hindre den. Arbeidsretten kom til at Norsk Grafisk Forbund, og enkelte av dets avdelinger, hadde handlet tariffstridig og ulovlig. Retten mente at det på grunnlag av de fremlagte stedlige protokoller og avgitte vitneforklaringer måtte (s. 79): "...ansees godtgjort at forbundet gjennom sin holdning har bifalt arbeidsnedleggelsen med den form for medvirkning som det innebærer."

I vedtak fra landsstyret i Norsk Grafisk Forbund hadde forbundet blant annet bedt om (s. 75): "...medlemmenes støtte til ethvert nødvendig tiltak for å løse de tariffspørsmål vi mener er av livsviktig betydning for våre medlemmers lønns- og arbeidsforhold og ikke minst tryggheten på arbeidsplassene." Retten presiserte i den forbindelse at forbundet på bakgrunn av den risiko for uro og aksjonslyst landsstyrevedtaket uvegerlig måtte skape, hadde (s. 79): "... en særegen oppfordring til å følge utviklingen med skjerpet oppmerksomhet."

Ut i fra dette ser man at en organisasjon vil kunne bli ansvarlig dersom støtten skjer ved at organisasjonen gjennom sin holdning bifaller aksjonen. En slik holdning kan komme indirekte frem, eller direkte frem som i dette tilfellet gjennom vedtak til medlemmene og direkte pålegg til de tillitsvalgte. Slik støtte kan skape uro og lyst for medlemmene til å gå til aksjon. Selv om organisasjonen ikke selv gir ordre om aksjonen, kan de dermed likevel bli ansvarlig.

Også i ARD 1993 s. 147, særlig s. 161 og 170, la retten vekt på at Heismontørenes Fagforening både direkte og offentlig hadde gitt uttrykk for full "moralisk støtte" til Montørklubben i forbindelse med arbeidsnedleggelsen. Retten viste spesielt til partsforklaringen fra foreningens leder. NHO hevdet at foreningens leder hadde gitt uttrykk overfor klubben at en streik ville være tariffstridig, men samtidig sagt at det var

moralsk riktig å gå til streik. Det ble også lagt vekt på at klubben under streiken søkte og fikk råd og hjelp fra foreningen om organiseringen og avviklingen av streiken.

Her ser man at organisasjonens egentlige holdning kan bli avgjørende, herunder hvordan organisasjonen faktisk forholder og uttrykker seg i forbindelse med aksjonen. Også praktisk hjelp til organiseringen av aksjonen vil kunne oppfattes som støtte, selv om organisasjonen mener at aksjonen er tariffstridig.

ARD 1994 s. 62 omhandler, i tillegg til Akademikernes Fellesorganisasjons (AF) ansvar, jf. punkt 4.3.2.2, også Lærerforbundets ansvar. Arbeidsretten kom til at Lærerforbundet hadde opptrådt tariffstridig og ulovlig ved å medvirke til og oppfordre til tariffstridige og ulovlige aksjoner blant sine medlemmer. Med hensyn til forbundets oppfordring uttalte Arbeidsretten (s. 75): ”Selv om forbundets rundskriv av 25. januar ikke hadde direkte form av en oppfordring, måtte det klart oppfattes som en støtte – og var derved en medvirkning – til fortsatte aksjoner.” Rundskrivet inneholdt blant annet følgende (s. 64):

”Det er både gledeleg og betryggande at medlemmer har reist seg til kamp mot framstøytta frå arbeidsgjevar og styresmakter...I denne alvorlege situasjonen er det svært viktig at medlemmene i Lærarforbundet støttar kvarandre og står i mot forsøk på å splitte oss. Vi må kollektivt møte dei ulike angrepa fra arbeidsgjevarhald.”

I et senere brev gav forbundet videre uttrykk for at det anså aksjonene som rettmessige og oppfordret medlemmene til opptrapping.

Ut i fra fremstillingen av de ulike dommene ser man at organisasjonene må være særdeles forsiktig med å støtte medlemmene, både direkte og indirekte, for på den måten å skape engasjement og vilje blant medlemmene til å gå til aksjon. Det er ikke nødvendig for å bli pålagt et ansvar, at organisasjonen i klartekst oppfordrer til arbeidsnedleggelse. Retten vil legge vekt på summen av alle forsiktige oppfordringer som organisasjonen har gitt sine medlemmer under aksjonen, og vil ut i fra dette kunne

komme til at organisasjonen ved å ha gitt uttrykk for at aksjonen er rettmessig, ikke har oppfylt sin aktivitetsplikt og derfor vil være erstatningsansvarlig.

4.3.2.7 Organisasjonen anser enhver aktivitet for å være formålsløs

I enkelte tilfeller vil organisasjonen vurdere situasjonen dit hen at det ikke vil være noe den kan gjøre for å forhindre eller stanse den. Spørsmålet er om dette er holdbart, dersom organisasjonen ønsker å unngå et erstatningsansvar. Vil aktivitetsplikten være oppfylt ved at organisasjonen erklærer enhver aktivitet for å være formålsløs?

I ARD 1960 s. 31 ga Arbeidsretten uttrykk for at en slik erklæring ikke vil være tilstrekkelig. Arbeidsretten kom til at LO ikke hadde etterlevd sin plikt etter arbtvl. § 4 til med energisk besluttsomhet å gjøre hva den evner for å søke å hindre eller motvirke aksjonen. Arbeidsretten uttalte om dette (s. 55):

”I den forbindelse presiserer retten at organisasjonen ikke kan høres med at en større aktivitet fra dens side hadde vært formålsløs. Det er nok så at arbeidstvistloven §4 ikke pålegger tariffpartene å sette mer inn for motvirkning eller avvergelse av slike aksjoner enn det som det etter forholdene er rimelig å kreve. Men dette gir ikke partene rett til ut fra et pessimistisk syn på mulighetene for å avverge en tariffstridig aksjon, å forholde seg uforholdsmessig passive som gjort i dette tilfellet.”

Retten mente at LO burde tatt kontakt med Arbeidsgiverforeningen da man ble klar over at det brygget opp til ny uro. Det var etter rettens mening ikke forsvarlig å nøye seg med at Arbeidsgiverforeningens ansvarshavende ikke var å få i tale på det tidspunkt nestformannen prøvde å få kontakt. Det uttales videre i dommen (s. 56):

”Det som nå er anført har også betydning når det gjelder Landsorganisasjonens opptreden etter at den tariffstridige streik var en kjensgjerning, idet organisasjonen også i denne perioden på en ganske annen måte enn tilfelle var, burde ha gjort forsøk på å få de streikende til å gjenoppta arbeidet.”

Rettens uttalelse på side 55 er relativt klar, og det må ut ifra dette være på det rene at en organisasjon kan ikke høres med at større aktivitet fra dens side ikke ville hatt noen betydning fra eller til, og at organisasjonen derfor må anses å ha overholdt sin aktivitetplikt. Organisasjonen har en plikt etter loven til å gjøre det den kan, og dette innebærer at den uansett må prøve å gjøre noe. Organisasjonen kan dessuten vanskelig kunne si på forhånd hva som vil nytte og hva som vil være nytteløst, det vil variere i den enkelte situasjon og kommer også an på de enkelte deltakerne av aksjonen.

4.3.2.8 Særlig aktivitetsplikt for ledelsen i organisasjonen

Et annet spørsmål som reiser seg er hvorvidt ledelsen i organisasjonen har en særlig aktivitetsplikt.

Formann og øvrig styre vil, i kraft av sin stilling og posisjon, identifiseres med organisasjonen. Som en følge av dette vil de ha en selvstendig plikt til å sørge for at tariffstridige aksjoner motvirkes eller stanses. Et eksempel på dette finner man i ARD 1960 s. 1. Dommen drøfter ansvaret både for styreformann og bestyrer i foreningen. Jeg behandler først styreformannens ansvar.

Dekksoffiserer i en rekke rederier hadde gått til streik da det ble kjent at deres lønns- og arbeidsvilkår skulle fastsettes ved tvungen lønnsnemnd. Arbeidsretten påla Norsk Styrmandsforening ansvar for den tariffstridige streiken, og la til grunn at en organisasjons formann har plikt til, på foreningens vegne, å treffe foranstaltninger til avvergelse av streiken. Dette følger uten videre av formannens stilling, men det kan også følge av interne vedtekter, for eksempel at formannen kan treffe beslutning på vegne av styret (s. 16). I dette tilfellet påberopte foreningen at formannen hadde handlet som privatmann. Retten kom til at man ikke kunne høres med dette. Blant annet med bakgrunn i at et slikt resultat ville kunne være ensbetydende med (s. 16): ”...en undergraving av fagforeningers plikt til energisk å søke å hindre eller motvirke tariffstridige aksjoner. Norsk Styrmandsforening er følgelig også ansvarlig for den totale mangel på tariffrettslige lojalitet som dens formann...har lagt for dagen.”

Foreningens ansvar ble også begrunnet med de forsømmelser og den passivitet som bestyreren hadde gjort seg skyldig i. Bestyreren hadde på et tidlig tidspunkt hørt rykter om en aksjon. Han hadde likevel ikke funnet grunn til å drøfte disse ryktene med styret eller styreformannen. Arbeidsretten fant at dette ut fra et tariffsrettslig synspunkt var uforsvarlig. I forhold til hva bestyreren faktisk burde ha gjort uttalte retten (s. 15):

”Bestyrer ... burde ha sørget for at den situasjon som var oppstått, ble gjort til gjenstand for behandling i det nevnte styremøte. Såfremt han det hadde gjort, ville styrets formann og de øvrige styremedlemmer hatt plikt til straks å sende en erklæring om at streik ville være tariffstridig, og derfor ikke måtte iverksettes. At en slik erklæring hadde vært av stor effektivitet, anser retten for utvilsomt.”

Retten la videre vekt på at bestyreren etter å ha kommet hjem fra reise, ikke sammenkalte til et styremøte. Bestyreren burde ha sett det som en selvfølgelig tariffrettslig plikt, straks å mobilisere foreningens styre.

Når det gjaldt foreningens forhold ellers, fant retten at det ikke var noe å innvende på måten den hadde sendt telegrammene til dekksoffiserene på. Dekksoffiserene hadde uansett fått kjennskap til at foreningen mente at aksjonen var tariffstridig. Da streiken først var et faktum hadde også foreningen satt atskillig inn på å stanse den. Dette var imidlertid ikke av betydning for dommens resultat. Retten uttalte (s. 16):

”Grunnen til det er at de forsømmelser bestyrer ... og styreformann ... hadde gjort seg skyldig i, på forhånd hadde tatt kraften ut av de foranstaltninger Norsk Styrmandsforening senere gikk inn for. Takket være disse forsømmelser er det overveiende sannsynlig at dekksoffiserene var blitt bibrakt det inntrykk at foreningen ikke skulle tas alvorlig.”

Som man ser av dommen, lå ikke selve plikten til å stanse eller forhindre aksjonen hos bestyreren. Han måtte imidlertid gjøre det han kunne ut fra sine forutsetninger og det hans stilling innebar. Formannen hadde derimot en større aktivitetsplikt, og både hans passivitet og lojalitet ble tillagt vekt.

Ut i fra dette kan man utlede at ansvaret ledelsen i organisasjonen har er vesentlig, og strekker seg lenger jo høyere opp i ledelsen man kommer. Ansvaret er klart strengere for disse enn for det enkelte medlem. Dette følger også naturlig av beslutningsmyndighet og ansvarsområder innad i organisasjonen.

4.3.2.9 Det tariffstridige eller ulovlige forholdet medfører alvorlige konsekvenser

Et spørsmål som reiser seg er hvorvidt aktivitetsplikten for organisasjonene øker jo mer alvorlige samfunnsmessige konsekvenser den tariffstridige eller ulovlige aksjonen har.

Arbeidsrettens uttalte i ARD 1960 s. 31 (s. 56): "Landsorganisasjonens vedkommende hadde for øvrig etter rettens mening så meget større oppfordring til å gripe energisk inn i dette tilfelle som det dreiet seg om en streik som ville få særlig alvorlige følger."

Selv om domsmaterialet på dette punktet ikke er omfattende, mener jeg denne dommen alene klart gir uttrykk for at organisasjonene uansett vil ha en særlig oppfordring til å gripe energisk inn for å forhindre eller stanse aksjonen dersom den medfører alvorlige konsekvenser. Mye taler for at organisasjonen også vil ha en strengere aktivitetsplikt dersom aksjonen medfører alvorlige konsekvenser. Dette kan blant annet begrunnes med et samfunnsmessig synspunkt. Dersom følgene av en aksjon er svært alvorlige, kan staten gripe inn med tvungen lønnsnemnd. Denne løsningen har ofte blitt kritisert for å være i strid med friheten til å benytte streik. At staten likevel griper inn i slike situasjoner, tyder på at den ser på slike aksjoner som svært uheldige og derfor er villig til å gjøre mye for å stanse dem. At staten benytter seg av så alvorlige tiltak ved aksjoner som gir alvorlige konsekvenser, taler for at også organisasjonene plikter å gå langt i sin aktivitet for å stanse den.

4.3.2.10 Over- og underordnede organisasjoners ansvar

Et spørsmål som reiser seg er hvorvidt en overordnet organisasjon har en selvstendig plikt til å hindre eller stanse konflikten, når konflikten ligger nærmest den underordnede organisasjonen/medlemsorganisasjonen. Vil for eksempel et fagforbund ha et

selvstendig ansvar for at det tariffstridige eller ulovlige forholdet opphører? Og vil den ha et ansvar for at dens medlemsorganisasjon gjøre det den er forpliktet til etter tariffavtalen?

Som tidligere nevnt har en overordnet organisasjon som er tariffpart en selvstendig aktivitetsplikt. Samtidig må det også ligge i dette at en overordnet organisasjon har en plikt til å påse at dens medlemsorganisasjoner gjør det de er forpliktet til etter tariffavtalen. Arbeidsretten uttalte om dette i ARD 1926 s. 59 (s. 75): ”Det er klart at forbundet som tariffpart hadde en plikt til å sørge for at dets avdelinger i Bergen gjorde hvad de efter tariffavtalen var forpliktet til.”

Spørsmålet er hvor langt plikten for den overordnede organisasjonen går i forhold til å sørge for at medlemsorganisasjonen gjør det den skal. I ARD 1926 s. 59 fant Arbeidsretten ikke å kunne karakterisere forbundets behandling av saken som tariffstridig. Retten gikk ut fra at forbundet hadde et oppriktig ønske om at det skulle bli tariffmessige forhold. Forbundet hadde både gjennom skriftlige henvendelser og muntlige forhandlinger forsøkt å skape ordnede forhold. Forhandlingene syntes å vise at også arbeidsgiveren hadde hatt øynene åpne for at det av hensyn til å skape varige gode arbeidsforhold var av interesse at saken ikke ble satt på spissen så lenge det var mulig å få til en løsning. Det var i dette tilfellet derfor nok det forbundet hadde gjort.

En henvendelse til medlemsorganisasjonen om at den må ta opp saken, vil i seg selv ikke være nok dersom det tariffstridige forholdet ikke dermed opphører. I ARD 1945-48 s. 261 hadde forbundet i brev og telegrammer henstilt avdelingen om å ta saken opp. Dette hadde imidlertid ikke ført til at forholdet opphørte. Forbundet kunne i det minste ha (s. 264): ”...sendt en eller flere av sine fremste tillitsmenn til Sarpsborg og satt alt hva forbundet eide av autoritet inn på å stanse streiken.”

En overordnet organisasjon kan også forsømme sin tariffrettslige aktivitetsplikt ved ikke å forholde seg klart overfor medlemsorganisasjonen og de aktuelle aksjonene, jf. ARD 1994 s. 62. Her kom Arbeidsretten, som nevnt i punkt 4.3.2.2, til at

Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) hadde opptrådt tariffstridig og ulovlig. Som bakgrunn for dette uttalte Arbeidsretten (s. 75):

”Da AF ble kjent med brevet, kunne organisasjonen [sic] som tariffpart ikke unnslå seg å ta standpunkt. AF skulle straks ha tilkjennegitt at slike aksjoner ville være tariffstridige og ulovlige, og ha gitt Lærerforbundet et utvetydig pålegg om å sørge for at aksjoner ble stanset og ikke gjennomført.”

At den overordnede organisasjonen ikke har noen vedtektsmessig instruksjonsmyndighet overfor medlemsorganisasjonen hadde ingen betydning. Når en medlemsorganisasjon er tariffbundet, er den som sådan tariffmessig forpliktet til å opptre i samsvar med hovedorganisasjonens anvisninger. Som tariffpart med ansvar for at den tariffrettslige fredsplikt blir overholdt kan hovedsammenslutningen gi medlemsorganisasjonen pålegg (s. 76).

I enkelte tilfeller vil en overordnet organisasjon kunne ha rett til å stole på at den underordnede organisasjonen gjør det som kan gjøres, uten selv å delta. Et moment man i så fall må ta hensyn til er hvorvidt den underordnede organisasjonen faktisk utretter noe. I ARD 1945-48 s. 94 kom Arbeidsretten til at man ikke kunne ilegge Arbeidernes faglige Landsorganisasjon noe erstatningsansvar (s. 98):

”Arbeidernes faglige Landsorganisasjon har ikke deltatt i dette arbeid, men hadde etter Arbeidsrettens mening rett til å stole på at forbundet gjorde det som gjøres kunne, og at Landsorganisasjonen ikke kunne utrette noe ved å blande seg i forhandlingene.”

At en overordnet organisasjon ikke alltid trenger å delta for å forhindre eller stanse et tariffstridig eller ulovlig forhold kommer også til uttrykk i ARD 1960 s. 31.

Arbeidsretten kom her til at LO hadde et erstatningsansvar, men uttalte likevel (s. 54):

”Hva først Landsorganisasjonen i Norge angår, blir denne organisasjonen ikke alltid trukket inn når det gjelder å hindre eller motvirke tariffstridige streiker. Organisasjonen holder seg tvert imot ofte utenfor, eller i bakgrunnen, idet det overlates til vedkommende forbund eller lokale fagforening å ta seg av den oppståtte konfliktsituasjon. Dette er det, alt etter omstendighetene, tariffrettslig

intet å si på. Det er med andre ord vel tenkelig at Landsorganisasjonen i Norge kan innta en avventende holdning overfor en tariffstridig streik, såfremt denne holdningen skyldes at det er all grunn til å regne med at de underordnede organisasjoner, forbundet eller den lokale fagforening, med tilbørlig energi vil, og kan, etterleve den tariffrettslige fredsplikt i det gitte tilfelle.”

Det må være på det rene at en underordnet organisasjon i utgangspunktet ikke kan nøye seg med å vise til sin overordnede organisasjon. I ARD 1952 s. 1 (s. 3) uttalte Arbeidsretten at Snekker- og Tømmermennenes Forening overhodet ikke hadde gjort noe for å forhindre streiken eller for å få brakt den til opphør. Foreningen hadde referert forbundets skrivelser og telegrammer og tatt dem til etterretning, men hadde ikke tatt noe skritt mot de streikende arbeiderne. Dette var ikke tilstrekkelig. Det vil i seg selv heller ikke være tilstrekkelig at en forening videresender brev som gir uttrykk for det overordnede forbunds mening i saken. I ARD 1993 s. 147 (s. 170) begrunnet Arbeidsretten dette blant annet med at det ikke lå i oversendelsen at foreningen sluttet seg til de pålegg som ble gitt av forbundet.

I forbindelse med dette er det også av meget sentral betydning at en underordnet organisasjon som ser at den ikke vil kunne klare sin oppgave alene, ber hovedorganisasjonen om hjelp.⁸³

Ut i fra disse sakene trekker jeg at en overordnet organisasjon i utgangspunktet har en selvstendig plikt til å påse at det ikke oppstår tariffstridige eller ulovlige forhold, dette selv om konflikten ligger nærmest medlemsorganisasjonen. Medlemsorganisasjonen har imidlertid også selv en plikt til å påse at tariffavtalen overholdes, og det vil i visse tilfelle være klart at den overordnede organisasjonen kan forholde seg passivt for å se om først medlemsorganisasjonen overholder sin plikt. Dersom den ikke gjøre det, må det være på det rene at den overordnede organisasjonen må gripe inn. Den overordnede organisasjonen har således en plikt til å påse at medlemsorganisasjonen overholder sin plikt.

⁸³ Jf. ARD 1945-48 s. 261 (s. 264).

4.3.2.11 Aktivitetsplikten grense

Ut i fra det man kan trekke ut av de ovenfor nevnt dommer, har organisasjonen en meget sterk aktivitetsplikt.⁸⁴ Det går imidlertid en grense. Dersom man kan gå ut ifra at organisasjonen har gjort alt som står i dens makt for å forhindre eller stanse det tariffstridige eller de ulovlige, vil organisasjonen i utgangspunktet ikke bli ansvarlig.

Arbeidsretten har flere ganger funnet at organisasjonene har overholdt sin aktivitetsplikt. I en rekke saker har dessuten tariffmotparten innrømmet at organisasjonen har foretatt seg hva man med rimelighet kan forlange av den, slik at det ikke har blitt lagt ned påstand om å pålegge organisasjonen noe ansvar.⁸⁵

En viktig grense går nettopp ved hva man med rimelighet kan kreve av organisasjonen. Om dette uttalte Arbeidsretten i ARD 1960 s. 31 (s. 55):

”Det er nok så at arbeidstvistlovens §4 ikke pålegger tariffpartene å sette mer inn for motvirkning eller avvergelse av slike aksjoner enn det som etter forholdene er rimelig å kreve. Men det gir ikke partene rett til ut fra et pessimistisk syn på mulighetene for å avverge en tariffstridig aksjon, å forholde seg så passive som gjort i dette tilfelle.”

Den nedre grensen for aktivitetsplikten må etter dette gå ved passivitet, og den øvre ved hva man med rimelighet kan kreve.

I ARD 1945-1948 s. 229 kom Arbeidsretten til at fagforeningen og dens medlemmer hadde handlet tariffstridig ved å gjennomføre 42 timers arbeidsuke uten arbeidsgivers samtykke. Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund ble derimot frikjent. De hadde i et forhandlingsmøte erklært at gjennomføringen av det aktuelle vedtaket ville være et alvorlig brudd på overenskomsten og meddelt at foreningen hadde fått strengt pålegg om å annullere sitt vedtak. Retten uttalte (s. 232):

⁸⁴ Jf. Johansen (2001) s. 117.

⁸⁵ Jf. Andersen (1956) s. 237

”Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund har satt alt inn på å forhindre den tariffstridige aksjon og har endog den 14. september 1948 gått til det skritt å sette alle Herøya Arbeiderforenings medlemmer utenfor forbundet med tap av alle rettigheter. Det er heller ikke noen grunn til å tvile på at de to organisasjoner fortsatt vil sette alt inn på å få arbeiderne til å gjenoppta arbeidet i henhold til tariffavtalen.”

Spørsmålet er da hvorfor aktivitetsplikten i dette tilfellet var oppfylt. Selv om organisasjonene under hele den tariffstridige forholdet hadde tatt avstand fra aksjonen, hadde de ikke gjort annet enn å gi foreningen og dens medlemmer pålegg om å bryte den tariffstridige forholdet. Arbeidsretten mente at organisasjonene hadde satt alt inn på å forhindre aksjonen. Mye tyder derfor på at retten anså dette til å være det man med rimelighet kunne kreve i dette tilfellet. Et vesentlig moment var også at organisasjonene ville fortsette å forsøke å få arbeiderne til å gjenoppta arbeidet. I dette tilfellet var dessuten Herøya Arbeiderforening nærmest til å håndtere konflikten, slik foreningen kunne sies å ha hovedansvaret.

I ARD 1945-1948 s. 94 ble 443 arbeidere kjent erstatningsansvarlige. Retten fant imidlertid ingen grunn til å ilegge Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund erstatningsansvar. Forbundet hadde gjort alt det som kunne gjøres for å forhindre streiken og for å få arbeiderne til å gå tilbake til arbeidet blant annet ved (s. 98): ”...konferanser og skrivelser og trusler om [sic] eksklusjon av de streikende arbeidere har forbundet satt alt inn på å så saken løst.” Selv om Arbeidernes faglige Landsorganisasjon ikke hadde deltatt i dette arbeidet mente retten, som nevnt i punkt 4.3.2.10, at organisasjonen hadde rett til å stole på at forbundet gjorde det som gjøres kunne, og at Landsorganisasjonen ikke kunne utrette noe ved å blande seg i forhandlingene.

Hva man med rimelighet kan kreve av en organisasjon, vil avhenge av den konkrete situasjonen, om vedkommende organisasjon er en over- eller underordnet organisasjon og hvor mye organisasjonen faktisk kan gjennomføre.

4.4 Sammenfatning

Fremstillingen i dette kapittelet har vist at det ikke kan angis eksakt hvor grensen for aktivitetsplikten går. Hvor langt aktivitetsplikten strekker seg må avgjøres skjønnsmessig i det enkelte tilfellet. For eksempel vil pålegg om å gjenoppta arbeidet i visse tilfeller være tilstrekkelig, mens det andre ganger ikke vil være det. Momentene som er trukket frem ovenfor, vil imidlertid kunne gi en viss veiledning. Rettspraksis tyder på at aktivitetsplikten fortsatt er streng. Det er således gjennom rettspraksis slått klart fast at organisasjonen plikter å gjøre det den kan for å forhindre eller stanse det tariffstridige eller ulovlige forholdet. I ARD 1968 s. 44 uttalte Arbeidsretten dessuten klart og tydelig i forbindelse med rekkevidden av arbtvl. § 4 (s. 63):

”Såvel motivene til denne § som [sic] en langvarig og entydig rettspraksis viser at de organisasjoner som er deltakere i en tariffavtale, er forpliktet til med besluttsom og energisk aktivitet å hindre eller motvirke at deres medlemmer innlater seg på tariffstridige aksjoner.”

Som man ser i punkt 4.3.2.11 går det imidlertid en grense ved hva man med rimelighet kan kreve. Også hva man med rimelighet kan kreve, vil avhenge av den konkrete situasjonen, men vil i de fleste tilfeller gå ved det organisasjonen rent faktisk kan makte å gjennomføre.

Fremstillingen har også vist at det avgjørende for hvor langt aktivitetsplikten strekker seg vil være hvorvidt forholdet faktisk forhindres eller stanses. Hvilket virkemiddel og hva slags fremgangsmåte en organisasjon benytter for å forhindre eller stanse en tariffstridig eller ulovlig aksjon, vil i prinsippet ikke være avgjørende.⁸⁶

At det for organisasjonene ikke finnes noen angitt grense for hva de må foreta seg for å overholde aktivitetsplikten, kan i mange tilfeller være uforutsigbart og vanskelig å forholde seg til. Samtidig er det imidlertid klart at det praktisk sett ville være vanskelig å fastsette klart hva som skal til i det enkelte tilfellet for at forholdet skal motvirkes eller

⁸⁶ Jf. ARD 1960 s. 1 (s. 16) hvor det ikke kunne innvendes noe på måten telegrammene var blitt

stanses. Dette ville kunne føre til lite holdbare løsninger og gi et system som ikke fungerte på en tilfredsstillende måte.

5 Sanksjoner ved tariffstridige forhold og ulovlig arbeidsstans

5.1 Generelt

I forrige kapittel så jeg på hvor langt organisasjonens aktivitetsplikt strekker seg, og hvilke momenter man må ta hensyn til. I dette kapitlet skal jeg gå nærmere inn på selve erstatningsansvaret, herunder omfanget og fastsettelsen. I kapittel 3 så jeg på at også medlemmer av organisasjonen og uorganiserte kan bli ansvarlige ved tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans. Jeg vil i dette kapitlet derfor også kort gjøre rede for hvilke andre sanksjoner som kan gjøres gjeldende, da særlig i forhold til den enkelte arbeider.

Brudd på tariffavtale eller ulovlige arbeidsstans kan i utgangspunktet medføre flere typer sanksjoner. Sanksjonene retter seg både mot organisasjonen og mot den enkelte deltaker av det tariffstridige eller ulovlige forholdet. Man kan skille mellom sanksjoner som ilegges av domstolen og sanksjoner som ilegges av andre, for eksempel arbeidsgiver eller en organisasjon. Heving av arbeidsavtalen, motaksjoner, avskjed og oppsigelse er alle eksempler på sanksjoner som kan iverksettes av arbeidsgiver. Tap av tillitsmannsverv kan fastsettes av organisasjonen, eller arbeidsgiver dersom det dreier seg om andre type verv. Domstolen legger i første rekke erstatningsansvar. Man kan også se på plikt til å betale saksomkostninger som en form for sanksjon. Tidligere kunne domstolen også ilegge straffesanksjoner.

5.2 Erstatningsansvar

Den sentrale sanksjonen ved tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans er erstatningsansvar. Arbtvl. § 5 gir nærmere regler for hvordan ansvaret skal fastsettes og lyder:

”Erstatning for tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans skal av retten fastsettes under hensyn til skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstendighetene for øvrig. Under særlig formildende forhold kan erstatningen falle helt bort.”

5.2.1 Generelt

Erstatningen skal dekke det økonomiske tap motparten har pådratt seg som følge av tariffbruddet eller den ulovlige arbeidsstansen. Illustrerende er ARD 1995 s. 202 som gjaldt erstatning for produksjonsavbrudd, hvor inntekter tapt det ene år gjenvinnes og gir inntekter i senere år, og hvor Arbeidsretten tilkjente erstatning for differansetapet. Kravet om økonomisk tap gjelder også de enkelte tapsposter.⁸⁷ Det påhviler de skadelidte å sannsynliggjøre tapet, så vel som tapets størrelse.⁸⁸ Ved flere anledninger har det vært drøftet, men forkastet på lovgiverplan, å utvide erstatningsansvaret til også å gjelde ikke-økonomiske skade, slik det blant annet er i Sverige.⁸⁹ Arbeidsretten har imidlertid lagt til grunn at streikende arbeidstakere er medansvarlige for tap som andre arbeidsgivere har lidt der aksjonen omfatter flere, selv om de er ansatt hos en arbeidsgiver som faktisk ikke har lidt noe tap.⁹⁰

Saker om erstatning etter arbeidstvistloven hører som nevnt i punkt 2.1.4 inn under Arbeidsretten, jf. arbtvl. § 7 nr. 2 første ledd. Arbtvl. § 5 gir Arbeidsretten adgang til å nedsette erstatningsansvaret eller la det falle helt bort. Bakgrunnen for dette er at det kunne virke urimelig og mot sin hensikt dersom erstatningsansvaret skulle være ubetinget og ubegrenset. Bak en ulovlig aksjon ligger ofte et komplisert forhold og det er ofte snakk om store økonomiske verdier.⁹¹

Arbtvl. § 5 er en skjønnsmessige bestemmelse, men Arbeidsrettens adgang til å avgjøre om det skal pålegges erstatningsansvar eller ikke, er ikke vilkårlig. Så fremt den krenkede part forlanger det, er hovedregelen at brudd på fredsplikten skal møtes med erstatningsrettslige reaksjoner. Adgangen til å nedsette erstatningsansvaret eller la det falle helt bort, er imidlertid reell. Arbeidsretten må derfor i enhver sak være klar over en

⁸⁷ Jf. Gyldendal, kommentarer til arbeidstvistloven § 5. Se ARD 1945-48 s. 63 hvor tapt goodwill ikke ble erstattet under den rådende vareknapphet.

⁸⁸ Jf. ARD 1993 s. 147 (s. 171).

⁸⁹ Jf. Sigeman (1984) s. 365.

⁹⁰ Jf. Evju (1984) s. 258. Se forøvrig ARD 1981 s. 282 og 1960 s. 1.

⁹¹ Jf. Andersen (1967) s. 380 flg.

slik mulighet. Det vil særlig kunne være aktuelt å sette ned ansvaret eller la det falle helt bort dersom menneskelige og psykologiske forhold gjøre det forståelig at fredspliktkrenkelsen fant sted.⁹²

5.2.2 Erstatningsansvarets fastsettelse og dets omfang

Ved fastsettelsen av erstatningsansvaret skal det blant annet tas hensyn til skadevolders ”økonomiske bæreevne”. Organisasjonene vil som regel ha betydelig økonomisk styrke. Erstatningsansvaret for organisasjonene vil derfor bare sjelden bli redusert av hensyn til økonomiske bæreevne. Det er dessuten viktig, sett fra en preventiv side, at organisasjonen ilegges et relativt strengt ansvar.⁹³ I ARD 1982 s. 150 uttalte Arbeidsretten (s. 168): ”Da erstatningskravet er rettet mot arbeidstakerorganisasjonene og ikke mot de enkelte arbeidstakere, har retten ikke funnet å burde redusere erstatningsbeløpet av hensyn til skadevolderens økonomiske bæreevne.”

Å nedsette erstatningsansvaret på grunn av formildende forhold vil derfor i første rekke være aktuelt i forhold til den enkelte arbeidstaker eller arbeidsgiver. Erstatningen kan blant annet settes ned der arbeidsgiverparten har opptrådt provoserende, klosset eller sårende.⁹⁴ Blant annet uttalte Arbeidsretten i ARD 1960 s. 31 (s. 57-58): ”Arbeidsretten kan ikke seg bort fra at direktør Jens Schulz`s taushet på dette punkt unødig har vanskeliggjort de saksøkte organisasjoners posisjon når det gjaldt å søke å hindre eller motvirke den tariffstridige streik.”

Et formildende moment kan også være at de streikende arbeiderne ikke får noen klargjøring fra sin organisasjon om det tariffstridige i aksjonen.⁹⁵ Det samme vil kunne gjelde dersom arbeidsgiveren står på sin rett og ikke er villig til å forhandle.⁹⁶

⁹² Jf. Andersen (1956) s. 238-239.

⁹³ Jf. Jakhelln (1996) s. 446.

⁹⁴ Jf. Jakhelln (1996) s. 444-445.

⁹⁵ Se ARD 1949 s. 31.

⁹⁶ Jf. Jakhelln (1996) s. 445. Se ARD 1972 s. 52.

Dersom den tariffstridige eller ulovlige aksjonen medfører store samfunnsmessige skader vil dette kunne være et skjerpende moment.⁹⁷ Andre skjerpende momenter er hvor det iverksettes en tariffstridig eller ulovlig aksjon samtidig som det foregår forhandlinger, dersom arbeidstakerne opptrådte i opposisjon mot sin organisasjon og om en aksjon fortsetter etter at den er dømt ulovlig eller tariffstridig.⁹⁸

Arbeidstakere vil kunne holdes ansvarlige med et høyere beløp enn de andre deltakerne av aksjonen dersom de i særlig grad har vært aktive i iverksettelsen, for eksempel streikeledere og medlemmer av aksjonskomiteer. Dersom de ikke har vært mer aktive enn andre, vil det imidlertid ikke være grunn til å fastsette en høyere erstatningssum.⁹⁹ I ARD 1981 s. 282 uttalte Arbeidsretten (s. 291-292):

”I alminnelighet vil det være slik at lederne av en tariffstridig og ulovlig aksjon... har et større ansvar enn de øvrige som deltar. I denne sak synes det på det rene at den ulovlige arbeidsnedleggelse er satt i verk spontant og etter enstemmige vedtak. Det er dessuten ikke opplyst noe om særlig utvist aktivitet i forbindelse med aksjonen fra aksjonskomitéens medlemmer. Under disse omstendigheter har Arbeidsretten ikke funnet grunnlag for å pålegge aksjonskomitéens medlemmer noe meransvar i forhold til de øvrige saksøkte arbeidstakerne.”

Ansvaret for den enkelte arbeider fastsettes på ulike måter. Ofte fastsettes et bestemt beløp for hver enkelt,¹⁰⁰ eller beløpet blir fordelt likt på de ansvarlig arbeiderne uten at de blir ansvarlig for noe ut over dette. Bakgrunnen for dette er at det ville være urimelig om hver enkelt deltaker i arbeidsnedleggelsen skulle være ansvarlig for hele det økonomiske tapet. I andre tilfelle kan ansvaret for den enkelte fastsettes til et høyere beløp enn den matematisk riktige brøkdelen. I slike tilfeller anvender man solidaransvar, men med maksimering av ansvaret for den enkelte solidarskyldner. Det kan forøvrig ikke sies å foreligge noen faste normer om beløpets størrelse.¹⁰¹

⁹⁷ Se ARD 1972 s. 52 og 1974 s. 71.

⁹⁸ Jf. Jakhelln (1996) s. 445. Se ARD 1974 s. 71, 1967 s. 1 og 1954 s. 100.

⁹⁹ Jf. Jakhelln (1996) s. 446.

¹⁰⁰ Se ARD 1945-48 s. 261 og 1960 s. 1.

¹⁰¹ Jf. Jakhelln (1996) s. 446-447 og Evju (1984) s. 259.

I enkelte tilfeller vil både organisasjonen og arbeidstakerne være ansvarlige. Da vil organisasjonen være solidarisk ansvarlig med arbeidstakerne. Dersom organisasjonen gjøres ansvarlig for et større beløp enn den enkelte ansatte, vil den imidlertid kunne bli ene-ansvarlig for det overskytende beløp.¹⁰²

Hvis motparten ikke har lidt et økonomisk tap, kan Arbeidsretten gi en fastsettelsesdom på at det foreligger et tariffbrudd eller ulovlig forhold. En slik dom vil også innebære en plikt til å sørge for at det tariffstridige eller ulovlige forholdet opphører. Plikten omfatter tariffpartene og de tariffbundne medlemmer som berøres, både underordnede organisasjonsledd og eventuelt arbeidsgivere og arbeidstakere. Det kan også gis fastsettelsesdom som uttrykkelig fastslår en plikt til å bringe det tariffstridige eller ulovlige forholdet til opphør.¹⁰³ Dersom det er nødvendig kan det settes en frist for når tariffbruddet eller det ulovlige forholdet skal være rettet.¹⁰⁴

Selv om organisasjonene og de deltakende arbeiderne ikke blir pålagt et erstatningskrav, vil de imidlertid ofte pålegges å betale saksomkostninger. Organisasjonene og arbeiderne hefter da som regel solidarisk, ”en for alle og alle for en”.¹⁰⁵ Muligheten til å reise krav om erstatning, benyttes ikke i alle tilfeller hvor dette kunne vært gjort. I mange tilfeller innskrenker man seg til å få dom i Arbeidsretten for at aksjonen er tariffstridig og med erstatning for saksomkostninger.¹⁰⁶

Et tariffbrudd kan medføre at en økonomisk forpliktelse ikke blir korrekt oppfylt, for eksempel for lite utbetalt lønn. Arbeidsretten kan i slike tilfeller avsi dom på plikt til å betale eller etterbetaling, eventuelt også i form av fullbyrdsdom som konkret fastslår

¹⁰² Jf. Jakhell (1996) s. 447. Se ARD 1945-48 s. 261.

¹⁰³ Se ARD 1995 s. 143.

¹⁰⁴ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 132. Se ARD 1997 s. 109 og 2002 s. 90.

¹⁰⁵ Jf. ARD 1952 s. 1.

¹⁰⁶ Jf. Evju (1984) s. 258. Se for eksempel ARD 1970 s. 72.

hvilke beløp som skal betales, og til hvem betaling skal skje. Slike krav kan også gjøres gjeldende gjennom krav om erstatning.¹⁰⁷

Dersom arbeidsnedleggelsen fortsatt pågår og motparten har lidt et økonomisk tap, vil organisasjonen kunne bli pålagt både erstatningsansvar og en plikt til å sørge for at arbeidsnedleggelsen straks opphører.¹⁰⁸

5.3 Andre sanksjoner i det kollektive arbeidsforholdet

Som nevnt i punkt 5.1 vil også andre sanksjoner enn erstatningsansvar kunne bli aktuelle ved brudd på tariffavtale eller ved ulovlig arbeidsstans.¹⁰⁹

5.3.1 Heving av tariffavtale

Tariffavtaler kan i prinsippet, som andre avtaler, heves ved vesentlig mislighold eller hvis den er inngått under bristende forutsetninger. Det foreligger ingen særlige lovregler for slike tilfeller, men det følger av alminnelig avtalerettslige prinsipper. Problemstillingen er imidlertid lite praktisk.¹¹⁰

5.3.2 Motaksjoner

Dersom en aksjon blir dømt ulovlig og den ikke opphører innen fire dager, kan Arbeidsretten tillate at motaksjoner (retorsjon) iverksettes av den skadelidte eller den organisasjon han er medlem av, jf. arbtvl. § 6 nr. 2. Regelen har aldri vært anvendt, men kan ha en viss forebyggende effekt.¹¹¹

¹⁰⁷ Jf. arbtvl. § 9 første ledd og Stokke, Evju og Frøland (2003) s. 132-133.

¹⁰⁸ Se ARD 1945-48 s. 261.

¹⁰⁹ Jf. NOU 2001:14 s. 53.

¹¹⁰ Jf. NOU 2001:14 s. 53.

¹¹¹ Jf. NOU 2001:14 s. 53.

5.4 Sanksjoner i det individuelle arbeidsforhold

Den som deltar i et tariffbrudd eller en ulovlig arbeidsstans, kan gjøre seg skyldig i brudd på sine forpliktelser også etter sin individuelle arbeidsavtale. Dette kan medføre reaksjoner i tråd med reglene i den individuelle arbeidsrett.¹¹²

5.4.1 Avskjed og oppsigelse

Dersom bruddet på den individuelle arbeidsavtalen anses for å være grovt, noe et tariffstridig forhold eller ulovlig arbeidsstans som oftest vil være, har arbeidsgiver anledning til å gi arbeidstakeren avskjed. Det samme vil gjelde adgangen til å gi oppsigelse. I Rt 1977 s. 902 kom Arbeidsretten til at arbeidsgiveren var berettiget til å bringe de individuelle arbeidskontrakter til opphør, fordi de streikende hadde gjort seg skyldig i vesentlig mislighold av sine arbeidsavtaler. Retten uttalte (s. 915): "...en ulovlig arbeidsnedleggelse er i seg selv et mislighold av arbeidsavtalene som innebærer en plikt for arbeidstakere til å arbeide." Spørsmål om det forligger "vesentlig mislighold" etter arbeidsmiljøloven § 66 nr. 1, slik at avskjed er berettiget, må avgjøres etter en vurdering i det enkelte tilfelle, hvor både arbeidstakerens stilling og rolle, aksjonens varighet og andre omstendigheter vil ha betydning.¹¹³

5.4.2 Fratredelse som tillitsvalgt

En tillitsvalgt har en ubetinget plikt til å overholde tariffavtalen, og skal påse at også de andre arbeiderne overholder bestemmelsene i den. Den tillitsvalgte har med dette et særskilt tariffmessig ansvar for at det ikke skjer noen tariffstridig arbeidsnektelse.¹¹⁴ Det vil være uforenlig med vervet som tillitsvalgt å tilskynde eller medvirke til en ulovlig konflikt.¹¹⁵ Et slikt brudd vil som regel måtte anses som grovt. Det vil dermed være en

¹¹² Jf. NOU 2001:14 s. 52-53.

¹¹³ Jf. Stokke, Evju og Frøland (2003) s.134-135.

¹¹⁴ Se ARD 1945-48 s. 261 (s. 263).

¹¹⁵ Se ARD 1945-48 s. 229 (s. 232).

sentral oppgave for en tillitsvalgt å gå energisk inn for at den tariffrettslige fredsplikt ikke blir krenket.¹¹⁶

At den tillitsvalgte blir ekskludert, vil ikke nødvendigvis føre til at forpliktelsene som tillitsvalgt umiddelbart opphører.¹¹⁷ Erstatningsansvaret for den tillitsvalgte kan bli som for hver enkelte arbeider, eller han kan bli ilagt et større erstatningsansvar som følge av vervet som tillitsmann.¹¹⁸ Den tillitsvalgtes ansvar går på denne måten lenger enn for den enkelte arbeider.¹¹⁹

Hvilke forpliktelser en tillitsvalgt har kan følge av individuell arbeidsavtale, tariffavtale eller fast praksis på arbeidssstedet. Hovedavtalen LO og NHO sier i § 6-5 nr. 3: ”Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.”

I slike tilfeller kan NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt, jf. Hovedavtalen § 6-10. Tilsvarende bestemmelser er også tatt inn i andre tariffavtaler. Det vil ikke være tilstrekkelig for å unngå et skjerpende ansvar at den tillitsvalgte har forholdt seg helt passiv, ved for eksempel ikke å gå på medlemsmøte eller la være å ta ordet under et slikt. Skjerpet ansvar vil imidlertid ikke være på sin plass dersom den tillitsvalgte har gjort så godt han kunne for å avverge konflikten, men deltatt i aksjonen da den var et faktum. Den tillitsvalgte unngår ikke et ansvar ved å erklære at han legger ned sitt verv med videre. Ansvar vil heller ikke bortfalle dersom den tillitsvalgte under konflikten blir ekskludert fra foreningen.¹²⁰

¹¹⁶ Jf. NOU 2001:14 s. 53.

¹¹⁷ Se ARD 1958 s. 111 (s. 115).

¹¹⁸ Se ARD 1945-48 s. 261 (s. 264).

¹¹⁹ Jf. Jakhelln (1996) s. 445-446 og 449 og NOU 2001:14 s. 53.

¹²⁰ Jf. Jakhelln (1996) s. 445-446.

Organisasjonens standpunkt vil i enkelte tilfelle ikke være avgjørende for den tillitsvalgtes forpliktelser. Den tillitsvalgte blir ikke fri sine forpliktelser eller sitt ansvar etter hovedavtalens regler ved å vise til eller avvente organisasjonens standpunkt. En tillitsvalgt vil som regel etter tariffavtalen ha en selvstendig plikt til å handle, og vil dermed opptre i strid med sine forpliktelser dersom han unnlater å handle aktivt for å bringe konflikten til opphør når en ulovlig konflikt pågår.¹²¹

5.4.3 Straffesanksjoner

Tidligere hadde man adgang til å ilegge straff, jf. arbtvl. § 40 (1915). Bestemmelsen gav muligheten til å ilegge bot fra 5 til 25 000 kroner, ved tariffstridig eller ulovlig arbeidsstans eller arbeidsnedleggelse. Hovedhensikten med straffebestemmelsen var å tydeliggjøre for allmennheten det rettsstridige ved å bryte en tariffavtale eller å benytte seg av ulovlige aksjonsmidler.¹²²

I 1927 ble bestemmelsen endret slik at § 40 fastsatte straffeansvar i anledning ulovlig arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning og boikott. Straffen besto av bøter fra kr 5 til 25 000, eller fengsel inntil tre måneder. Bestemmelsen ble betegnet som streng. Bestemmelsen hadde ingen straffetrussel mot de streikende, men kun mot de som var med på beslutninger, støtteaksjoner med videre.¹²³

Straffesanksjoner for brudd på fredsplikt eller tariffavtale og for deltakelse i ulovlig aksjoner ble gradvis mildere, før det som nevnt i punkt 4.2 opphørte i 1956. I dag har vi ingen straffebestemmelse som regulerer brudd på tariffavtale eller ulovlig arbeidsstans. Dersom et brudd på arbeidsavtalen har sammenheng med en ulovlig aksjon må det antas at det heller ikke adgang til å benytte andre strafferegler som setter straff for å bryte en arbeidsavtale. Det sammen gjelder for eksempel ordensstraff. Den Almindelig borgerlig Straffelov (strl.) 22. mai 1902 nr. 10 inneholder imidlertid bestemmelser som kan

¹²¹ Se ARD 1991 s. 81 (s. 102).

¹²² Jf. Ot. prp. nr. 55 (1924) s. 2 og s. 14.

¹²³ Jf. Engh (1933) s. 89.

ramme ulovlig uteblivelse eller arbeidsvegning og rettsstridig nektelse av å motta noen i tjeneste, jf. strl. §§ 410 og 412.¹²⁴ Straffen er i første rekke bøter. Bestemmelsen har sjelden blitt anvendt i saker for domstolene. Forsatt er det straffbart å iverksette eller delta i en ulovlig blokade som ikke har sammenheng med en streik eller lockout.¹²⁵ Det er også straffbart ikke å rette seg etter vedtak av tariffnemnda.¹²⁶ Saker om straff hører under påtalemyndigheten og de alminnelige domstoler.¹²⁷

¹²⁴ Jf. Se for offentlige tjenestemenn strl. §§ 324 og 325.

¹²⁵ Jf. lov om boikott 5. des 1947 nr. 1 § 5.

¹²⁶ Jf. lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. 4 juni 1993 nr. 58 § 8.

¹²⁷ Jf. Jakhell (1996) s. 449 og NOU 2001:14 s. 52.

Litteraturliste

Andersen, Kristen. *Arbeidsretten og organisasjonene*. 1956.

Andersen, Kristen. *Fra arbeidslivets rett*. Johan Grundt Tanum Forlag, Oslo, 1967.

Berg, Paal, Thoralf Evje og Magnus Bjerkholt. *Arbeidstvistloven Tjenestetvistloven Lønnsnemdloven*. Grøndahl & Søns Forlag, Oslo, 1973.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5.utg. ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2000. ISBN 82-518-3988-2.

Engh, Arnljot. *Fagorganisasjonen og loven*. Tiden Norsk Forlag, Oslo, 1933.

Evju, Stein. *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Universitetsforlaget, Oslo, 1982. ISBN 82-00-06322-4.

Evju, Stein. *Norge*. I: Nordisk utredningsserie. A. 1984, 10-12. Stockholm, 1985. ISBN 91-38-08692-1.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utg. NKS-forlaget, Oslo, 1996. ISBN 82-508-1512-2.

Johansen, Thor-Erik. *Kollektiv arbeidsrett. Prinsipielle avgjørelser*. Høyskoleforlaget, Kristiansand, 2001. ISBN 82-7634-328-7.

Lødrup, Peter. *Lærebok i erstatningsrett*. 3. utg. Oslo, 1995. ISBN 82-990563-3-0.

Sigeman, Tore. *Sverige*. I: Nordisk utredningsserie. A. 1984, 10-12. Stockholm, 1985. ISBN 91-38-08692-1.

Stokke, Torgeir Aarvaag, Stein Evju og Hans Otto Frøland. *Det kollektive arbeidslivet*. Universitetforlaget, Oslo, 2003. ISBN 82-15-00204-8.

Forarbeider:

Innstilling O. III. (1926) Innstilling fra socialkomiteen om forandringer i lov om arbeidstvister av 6. august 1915.

Innstilling om forholdsregler mot utilbørlig boikott i anledning av arbeidsforhold m.v. (1933)

Innstilling O. XIX. (1933) Innstilling fra socialkomiteen angående forandringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Innstilling O nr. 157. (1949) Innstilling fra socialkomiteen om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Innstilling I. (1965) Innstilling Arbeidsrettsrådet om endringer i arbeidstvist- og tjenestetvistloven og om forhandlingsrett ved interesselvister i den kommunale sektor.

Innstilling O. III. (1965-1966) Innstilling fra kommunalkomiteén om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

NOU 2001:14. Vårens vakreste eventyr...?

Ot. prp. nr. 55. (1924) Lov om forandringer i lov om arbeidstvister av 6te august 1915.

Ot. prp. nr. 54. (1925) Lov om forandringer i lov om arbeidstvister av 6te august 1915.

Ot. prp. nr. 6. (1933) Om forandringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Ot. prp. nr. 71. (1933) Om forandringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Ot. prp. nr. 54. (1949) Om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Ot. prp. nr. 33. (1965-66) Om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927.

Ot. prp. nr. 22. (1975-1976) Om lov om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 og lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958

Lovregister:

1902 Den Almindelige borgerlige Straffelov (strl.) 22. mai 1902 nr. 10

§ 324

§ 325

§ 410

§ 412

1927 Lov om arbeidstvister (arbtvl.) 5. mai 1927 nr. 1

§ 1 nr. 3-8

§ 3

§ 4

§ 5

§ 6

§ 7 nr. 2

§ 9, 1. ledd

§ 26 nr. 4

§ 28

§ 29 nr. 1 og 2

§ 36

1947 Lov om boikott (boikottloven) 5. desember 1947 nr. 1

§ 5

1958 Lov om offentlige tjenestetvister (tjtv.) 18. juli 1958 nr. 2

§ 23

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) 4. februar 1977 nr. 4

§ 66 nr. 1

1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. 4 juni 1993 nr. 58

§ 8

1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett
(menneskerettsloven) 21.

mai 1999 nr. 30

§ 2

Tariffavtaler:

Hovedavtalen 2002-2005 LO-NHO

§ 3-6

§ 3-14

§ 6-5 nr. 3

§ 6-10

Domsregister:

Dommer og kjennelser av Arbeidsretten (ARD):

1916-17 s. 1

1920-21 s. 85

1926 s. 59
1932 s. 69
1940 s. 8
1945-48 s. 63
1945-48 s. 94
1945-48 s. 229
1945-48 s. 261
1949 s. 31
1952 s. 1
1952 s. 4
1954 s. 100
1956-57 s. 218
1958 s. 111
1960 s. 1
1960 s. 31
1960 s. 195
1967 s. 1
1968 s. 44
1970 s. 72
1972 s. 52
1974 s. 71
1977 s. 902
1981 s. 282
1982 s. 150
1986 s. 79
1991 s. 81
1993 s. 117
1993 s. 147
1994 s. 62
1995 s. 143
1995 s. 202

1996 s. 43

1997 s. 109

2001 s. 243

2002 s. 90

Norsk rettstidende (Rt.)

1977 s. 902